

دورة المشرفين على مراكز وبرامج الثقافة العمالية في الوطن العربي

الكتاب الثاني

(بغداد ـ من ١٩٧٨/١٠/١ ـ ١٩٧٨/١٢/٣٠)



دورة المشرفين على مراكز وبرامج
الثقافة العمالية في الوطن العربي

(بغداد ـ من ١٩٧٨/١٠/١ ـ ١٩٧٨/١٢/٣٠)

الكتاب الثاني

مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ـ بغداد

المقدمة

في اطار البرنامج التدريبي والثقافي للمعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في بغداد ، التابع لمنظمة العمل العربية لعام ١٩٧٨ ، فقد تم عقد دورة للمشرفين على مراكز وبرامج الثقافة العمالية في الاقطار العربية للفترة من ١-١٠ ولغاية ٣٠-١٢-١٩٧٨ ، وذلك شعورا من المنظمة ومعاهدها باهمية الدور الذي يضطلع به هؤلاء المشرفون تجاه اعداد وتنفيذ برامج الثقافة العمالية ، وبضرورة الرفد المستمر بكل جديد يضاف الى خبرتهم ومعلوماتهم لان ذلك بالتاكيد سينعكس على ممارساتهم ومختلف انشطتهم خلال عملهم اليومي في مراكزهم وفي اوساط الدارسين من الجماهير العمالية .

لقد امتاز برنامج هذه الدورة بميزتين جديدتين يمكننا اعتبارهما قفزة نوعية بالنسبة لدورات المعهد السابقة وذلك من ناحيتي الزمن الذي استغرقته والمساحة الكبيرة التي شغلها الجانب العملي فيها، فكانت الفترة الزمنية على مدى ثلاثة اشهر ، تضمنت الى جانب الدراسات النظرية في الحركة النقابية العربية ومعلومات عامة عن الوطن العربي والثقافة العمالية ، مفاهيم واهداف ، ودور وسائل الاعلام فيها ، وكذلك وسائلها واساليبها وكيفية اعداد البرامج الثقافية وغيرها من الموضوعات التي يحتاجها المشرف في عمله اليومي ، كما تضمن البرنامج جانب عملي اعتمد التدريب على استعمالات الوسائل السمعية والبصرية في العملية التثقيفية مع التدريب على انتاج بعض هذه الوسائل .

وتحقيقا للتنفيذ الامثل لما احتواه برنامج الدورة فقد عمد المعهد الى تهيئة المحاضرين المختصين والخبراء الكفوئين . ولهذا فقد اثمرت هذه الدورة الكثير من الافكار القيمة في مجال الثقافة العمالية ، وكذلك المحاضرات والاراء المفيدة والبحوث القطرية التي قدمها الدارسون .

وامام هذه المجموعة الضخمة من المحاضرات والاوراق القطرية ، ارتأى المعهد طبع محاضر هذه الدورة في كتابين تحقيقا للفائدة المتوخاة وتيسيرا للحصول عليها من قبل المهتمين بالثقافة العمالية وتعميمها في اوساط الجماهير ، املا المعهد من كل ذلك ان يكون جهده هذا بمستوى

الطموح الذي يسعى اليه ، وهـو تعميم الثقافـة العمالية ووسائلها واساليبها في اوسع قطاعات المجتمع .

وقد قام السيد مدير المعهد باختتام الدورة مهنئا الاخوة الدارسين على ما حصلوه منها من الافكار والمعلومات التي نتمنى ان تكون اضافات فكرية تفيدهم في حياتهم العملية .

مجموعة محاضرات



متابعة الدارسين في مجال الثقافة العمالية

اعداد : الاستاذ فضل علي عبد الله

منظمة العمل العربية

مقدمة

انطلاقا من ايمان منظمة العمل العربية باهمية الثقافة العمالية ، واستنادا الى ما جاء في دستور وميثاق العمل العربي من وجوب العناية باعداد المثقف العمالي العربي وتزويده بالمبادىء والقيم والثقافة الاصيلة التي تؤهله لتنشئة جيل من العمال العرب يؤمن بقوميته العربية .

وتأكيدا على ضرورة البحث المستمر في حل المشكلات والمعوقات التي تعترض سبل تطوير واساليب التثقيف العمالي سعيا نحو ايجاد وسائل واساليب علمية لتثقيف وتطوير المناهج واساليب الاستفادة من الجهود العربية القطرية والعربية في مجالات الثقافة العمالية .

وايمانا من منظمة العمل العربية بأهمية متابعة الدارسين المتخرجين من الدورات والحلقات الدراسية في مجال الثقافة العمالية سعيا نحو الاستفادة الكاملة من كل دارس ، ومن اجل ربط الدارسين بمجالات الثقافة العمالية ومجالات تخصصهم ولكي تضمن استمرارية اطلاعهم ومواكبتهم لكل جديد في مجال الثقافة العمالية .

ولما كانت مسألة المتابعة حتى الان لم تأخذ شكلها الطبيعي من الاهتمام من جانب الاجهزة والمؤسسات والمعاهد القطرية ولعل الفرض الاساسي من اثارة هذا الموضوع ولفت النظر اليه من اجل الاستفادة القصوى من كل دارس عربي في مجال الثقافة العمالية . وكذلك الوقوف على اهم وسائل واساليب المتابعة وكيفية اعداد مواد المتابعة ومدى الصعوبات والاحتياجات التي تقف في سبيل متابعة الدارسين .

اولا : مشكلة المتابعة :

لعل من اهم المشاكل التي تواجه الثقافة العمالية بل واعقدها هي مشكلة متابعة الدارسين وكيفية الربط بينهم وبين المؤسسة او المعهد

اللذان تخرجوا منه وبما أن متابعة الدارس بعد تخرجه اصبحت حاجة ملحة وضرورية ووصله بشكل دائـــم ومستمر بالبرامج المتنوعة وما يستجد من اساليب حديثة وكذلك حتى لا ينسى ما حصل عليه مـــن معلومات بعد مضي فترة زمنية قصيرة على تخرجه دون ممارسته لعملية التعليم والتثقيف باستمرار ، وحقيقة هذا ما يحدث فعلا للدارسين ان مواجهتهم لاعباء الحياة ومتطلبات المعيشة التي تواجه الدارس بعـــد تخرجه تجعله ينصرف عن القراءة والمتابعة ومع مرور الايام قد نجـده بحاجة الى تثقيف وتدريب جديد .

ومن المسلم به في الوقت الحالي ومع التطور التاريخي لدور العمال في التنمية نجد ان العمال هم اكثر افراد المجتمع تأثيرا وتأثرا بالثقافـة والبناء والتنمية وانه لاسبيل الى التنمية بدون الاعتماد على العمال اذ ان لهم تأثير مباشر وواضح على معدلات التنمية الاجتماعية والاقتصادية بصفة عامة .

لذلك وجب العناية باعداد المثقف العمالي العربي وتزويده بالمباديء والقيم والثقافة الاصيلة التي تؤهله بأن يؤمن بقوميته العربية ويسهـم اسهاما ايجابيا في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي .

ولما كان الاسلوب المتبع في التثقيف العمالي في معظم البلاد العربية هو اسلوب الدورة القصيرة متنوعة المواد التي لا يستطيع العامل ان يلم خلالها بالقدر الكافي من الثقافة اذ ان الهدف من هذه الدورات خلال فترة قصيرة هو حشد اكبر كمية من المعلومات في اذهان الدارسين .

ولما كانت الثقافة العمالية لم تأخـذ مكانها الطبيعي البارز ولـم تأخذ مفاهيمها في البلورة والوضوح الكافـي فان الذي يحدث هـو ان ينسى الدارسون ما تلقوه في الدورة بعد فترة قصيرة نسبيا ويتبدد كل ما بذلته اجهزة الثقافة العمالية من جهود واذا لم تحدث عملية متابعة وتذكير باستمرار بالمواد التي درست وامداد الدارسين بكل ماهو جديد في مجال الثقافة العمالية من وسائل واساليب وبرامج وتقديم مساعدات فنية ومادية اذا احتاج الامر فان الذي يحدث عادة هو ارتداد الدارس الى الامية الذهنية .

ان حجم المشكلة ، مشكلة المتابعة ، يكاد يكون بقدر حجم الثقافة العمالية نفسها فافتقاد المتابعة يؤدي بعد فترة بكل ما تقدمه الثقافـــة العمالية لذلك لابد من ضرورة متابعة الدارسين بالوسائل والطرق المختلفة

المتبعة في ذلك وحتى لا تنقطع الصلة بين الدارسين والمؤسسة او المعهد .

ثانيا : كادر المتابعة واجهزة الثقافة العمالية :

قد يرى البعض منا ان قضية كادر المتابعة ليست مشكلة صعبة ولا هي مستحيلة ، وهي فعلا ليست صعبة ولا مستحيلة ولكن ما هو نوع هذا الكادر ؟ وماهي مقوماته ؟ وهل من السهل توفير كادر المتابعة في اجهزة الثقافة العمالية ؟ وكيف يمكننا اختيار هذا الكادر وماهي درجة خبرته ؟ وكيف يتم تمويله ؟

تساؤلات عدة تحتاج الى دراسة وبحث .

لقد اصبح من الضروري توفير كادر متفرغ لعملية المتابعة في اجهزة الثقافة العمالية على ان يكون هذا الكادر في مستوى يمكنه من الاتصال بمختلف مستويات الدارسين وعلى مختلف تخصصاتهم وميولهم واتجاهاتهم تتوفر له جميع الامكانيات المادية والفنية والادارية وكذلك يتوفر له كافة سبل ووسائل الاطلاع والاستزادة ، واجراء دراسات عملية وموضوعية حتى يتمكن من التخطيط لعملية المتابعة واجراء التجارب ومعرفة متى يجب بدء عملية المتابعة ، وهل الوسائل والاساليب المتبعة في ذلك تأتي بنتيجة مرضية وكذلك اجراء تجارب على مواد واساليب المتابعة في البيئات المختلفة .

ولابد ان تكون المتابعة عملية مستمرة تسير جنبا الى جنب مع عملية التثقيف مرتبطة بها ، لذلك لابد من وجود جهاز وضيفي في كل مؤسسة تثقيفية او معهد ثقافي على ان يكون جهاز متخصص ومتفرغ لعملية المتابعة حتى يستطيع القيام بها على خير وجه ويكون على اتصال دائم بالمؤسسة التثقيفية او المعهد من جهة وبالدارسين من جهة اخرى .

كما يجب ان يكون على معرفة دائمة بحاجات الدارسين ويعمل على مدها وسد حاجاتها بكل ماهو جديد في عالم الثقافة العمالية مع توفير الامكانيات اللازمة لهم مثل الكتيبات والنشرات ووسائل الثقافة العمالية المختلفة وانشاء مكتبات وذلك لتمكنه من المشاركة في مختلف انشطة المجتمع وتنميته .

ثالثا ـ وسائل المتابعة :

١ ـ برامج الدراسة بالمراسلة :

تعد هذه الوسيلة من افضل وسائل المتابعة بل لعلها وسيلة

« نموذجية » من زاوية المتابعة ، لانها لا تتطلب حضور الدارسين الى المركز الثقافي ، وتركهم لمقار عملهم ولانه من الممكن اطالتها او تقصيرها حسب الارادة ، ولانها لا تثقل على الجهاز الثقافي بأعباء ادارية او مالية او فنية تكون على حساب المثقف المباشر نفسه .

وهذه كلها مزايا من زاوية المتابعة ، وتزداد قيمتها في الدول النامية ذات الموارد المحدودة ، والتي يمكن على عمالها ان يواصلوا ـ قدر ما يمكن ـ البقاء في مواقع العمل وامام الالات لاستدراك تخلفها الانتاجي .

ويجب التفرقة مابين الدراسة كوسيلة من وسائل التثقيف المباشر وبينها كوسيلة للمتابعة ، لانها في الحالة الثانية ـ اي كوسيلة للمتابعة ـ ترتبط بموضوعات دراسة سابقة يراد متابعتها او التوسع فيها .

وللدراسة بالمراسلة صور عديدة تخضع للضرورات والامكانيات عدة كتب يكلف الدارس بدراستها خلال مدة محددة قلما تقل عن شهر ، وقد تستمر لعدة شهور (او سنوات) . وتقدم اسئلة للاجابة عليها . وقد لا تقتصر العلاقة بين الدارس والمؤسسة على التبادل الورقي مابين اسئلة واجوبة ، ولكن يمكن ان تضم لقاءا او اكثر مع الاستاذ المحاضر او المؤلف ليمكن للدارسين استيضاح ما تعذر عليهم فهمه .

ومن الجدير بالذكر ان اسلوب الدراسة بالمراسلة مطبق في كثير من الدول المتقدمة والنامية على سواء . ففي المانيا الاتحادية تنظمها الهيئة التي تحمل اسم بريفشل التي يتولاها اتحاد النقابات الالمانية والجمعيات التعاونية الاستهلاكية وفي بريطانيا يشرف عليها الكونجرس النقابي . وبعض النقابات كما ينظمها بنجاح الاتحاد العام للعمال في بلجيكا . وقد عمل هذا الاتحاد على توثيق علاقاته بالدارسين بتشجيعهم على ارسال بعض الاسئلة التي تتعلق بعملهم وحضور بعض المؤتمرات الاقليمية . ويقدم الاتحاد السوفيتي ابرز صورة للدراسة بالمراسلة ـ اذ تنظم كلية موسكو برنامجا لمدة خمس سنوات وتنظم كلية لينينجراد برنامجا مدته اربع سنوات ، ويمنح الدارس في نهاية كل برنامج دبلوما وفي سنة ١٩٧٦ كان قرابة خمسة الاف دارس ينتظمون في برنامج كلية لينينجراد .

وقدم معهد بريفسكولان في السويد (وتشرف عليه النقابات والتعاونيات) اضافة جديدة عندما ادخل الدراسة الجماعية بالمراسلة وخلال المدة من ١٩٠٠ حتى ١٩٥٩ نظم المعهد ما يربو على ٦٦ الف دورة دراسية جماعية بالمراسلة ويفترض ان ينتظم في كل دورة مجموعة

متجانسة ولعلها ان تكون في مصنع واحد ، او مصانع متقاربة وتنتخب كل مجموعة رئيسا لها يكون مسئولا عن العمل التحضيري وتلقى المواد المكتوبة والكتب والرسائل وتنظيم المناقشة وارسال الردود كما يقوم الدارسون بتمرينات عملية خلال الدورة وتعقد امتحانات تحريرية وشفوية اخر الدورة .

٢ ـ استخدام الاذاعة والتلفزيون :

هذا ايضا من افضل وسائل المتابعة من ناحية انها لا تكلف اجهزة الثقافة العمالية التكلفات الادارية والفنية الباهظة كما لا تتطلب تجمع الدارسين في مكان واحد خاصة واذا وضعنا في الحسبان ان كل واحد حتى ولو كان فلاحا في الحقل يمكن ان يتوفر له (راديو) بفضل الترانزستور .

ولكن الميزة البارزة للاذاعة والتلفزيون ، اعني الانتشار العام الذي قلما يماثله انتشار اخر ، قد لا تكون هي ـ على وجه التعيين ـ المطلوبة للمتابعة . فمفهوم المتابعة هو مفهوم دارسين بالفعل ، في حين ان اثر الاذاعة والتلفزيون يمكن ان يعم الدارسين وغير الدارسين على ان ذلك لا يعني ان غير الدارسين من المستمعين او المشاهدين لن يفيدوا من برامج يراد به متابعة دارسين ، لان مثل هذا البرنامج . سيثير موضوعات مفيدة ونافعة ، وفي الوقت نفسه فيمكن تقديم برامج المتابعة بصورة جذابة تتوفر لها المقومات الفنية . ويحضرنا في هذا الصدد البرنامج التلفزيوني المصري (الجائزة لمين) الذي يعد بالاتفاق مع المؤسسة الثقافية العمالية بالقاهرة فيمكن ـ ان يعد صورة لابأس بها من صور المتابعة ويمكن تطويره بحيث يحقق نجاحا اكبر . كما تقدم بعض الاذاعات احاديث عن اخبار العمال وهذه كلها بدايات طيبة . ولكنها قليلة وغير مخدومة بالدرجة الواجبة ، وقلما ينظر اليها المسئولون في الاذاعة او التلفزيون نظرة جادة . او يمنحوها درجة من الاولوية تتلاءم وجدواها.

وهذه كلها وجوه نقص يجب ان تستدرك . ويجب على اجهزة الثقافة العمالية والنقابات ان تطالب بحقها المشروع في هذه الوسائل . وان تخصص الوقت والخدمة التي تتناسب مع اهمية الطبقة العاملة ، وضرورة التثقيف والمعرفة للدول النامية التي تحاول ان تستدرك تخلفها وترسي في الحاضر اسس مستقبلها .

ولعل من افضل صور استخدام التلفزيون والاذاعة الجامعة المفتوحة وان لم تقتصر عليهما لانها تستخدم المواد المكتوبة وغيرها .

ومع ان التلفزيون المصري يقدم برامج يومية طويلة قبيل الامتحانات العامة فانه لم يفكر في مد هذه البرامج الى دورات او لقاءات حرة .

٣ ــ الصحافة والنشرات :

تأتي الصحافة بعد الاذاعة والتلفيزيون من ناحية الانتشار ، وقد لاتكون الصحافة وسيلة تثقيف للاميين كما يمكن أن تكون الاذاعة او التليفزيون ولكنها تصلح وسيلة للمتابعة لانها ستعنى بدارسين سابقين ، ومن هنا يمكن القول انها اخص في قضية المتابعة . ولكنها للاسف الشديد تشترك مع الاذاعة والتليفزيون في اهمال القضية العمالية نقابية او ثقافية . ولاتعطيها ــ اذا حدث واعطتها ــ المساحة الكافية . وقد اعتبرنا تخصيص صفحة للنقابات في جرائد القاهرة اليومية الثلاث تقدما، ولكن الاعلانات والموضوعات الاخرى لم تلبث ان حاصرت المساحةالمخصصة للنقابات بحيث تقلصت الى ركن قصى ضئيل .

والطريقة المثلى للمتابعة في الصحف اليومية بنشر اخبار الدورات الثقافية واحاديث عن النابهين فيها ، كما يمكن ايضا ادخال اسلوب الخطابات المختصرة جدا التي تتضمن اراء وتعليقات من الدارسين او المعنيين بعالم الثقافة لان هذا يشد الانتباه .

وليست الصحافة اليومية او العامة هي كل شيء اذ يفترض ان تكون هناك صحافة عمالية يصدرها الاتحاد ، وصحف نقابية تصدرها النقابات وصحف تصدرها مؤسسات الثقافة العمالية ومعاهدها. . ويمكن لهذه كلها ان تقوم بدور في متابعة فئات او انماط او مجموعات من الدارسين ، اما بنشر لاخبار . او بنشر المواد العلمية والابحاث وبتكليف الدارسين انفسهم بالكتابة . وافضل من هذا كله ان تنشر بعض هذه الصحف مسلسلات اما في الصحيفة نفسها او في صورة ملاحق تكون طبيعتها ثقافية . وان كان طابعها مشوقا وبهذه الطريقة يمكن ان تحتفظ باهتمام القارىء لمدة طويلة .

وعلى اضيق نطاق يفترض ان يكون لكل معهد نشرة ترسل الى الدارسين السابقين بالمعهد وتتضمن اخبار النشاط ، واخبار الدارسين الحاليين او السابقين وفقرات عن نشاط حركة الثقافة العمالية في مختلف دول العالم والجديد فيها . ويطالب الدارسين بأن يكتبوا اليها باخبارهم ليمكن نشرها وان يكونوا لها وكلاء في مواقع عملهم . وبهذا تكون مثل هذه الصحف والنشرات اداة ربط ووسيلة فائدة وتثقيف في الوقت نفسه.

٤ ـ تأسيس نوادي المطالعة والكتاب والمناضرة :

يمكن لاجهزة الثقافة العمالية ان تؤسس من هذه النوادي بدور الثقافة لعمالية او معاهدها وتشكل لها مجالس ادارة من الدارسين تعمل تحت توجيه ادارة الجهاز الثقافي المختص ، وتمارس هذه النوادي نشاطا اجتماعيا وثقافيا جذابا فتعرض اشرطة سينمائية اجتماعية او رياضية او ثقافية او صحية توجد عادة في كثير من الهيئات او تقوم بتنظيم مناظرات او رحلات . ولم يكلف هذا اجهزة الثقافة العمالية سوى تخصيص حجرة كبيرة او صالة تكون مفتوحة دائما للرواد . وتتمتع بنوع من الحرية والمرونة لايتأتيا لبقية الامكنة لرسمية . وتضع اجهزة الثقافة العمالية سياسة وبرامج هذه النوادي ، بالاشتراك مع مجالس ادارتها الذاتية بما يحقق التكامل مع برامج الثقافة .

ولا ريب ان هذه الوسيلة تعد من افضل وسائل المتابعة ، لانها تجعل الدارس يقوم بالدور الاساسي ولازدواج طبيعة الثقافة بالطبيعة الاجتماعية فيها ولانها يمكن ان تستمر مدة طويلة .

٥ ـ الحلقات الثقافية والندوات :

يمكن لهذه الوسيلة ان تكون وسيلة متابعة طيبة بقد ما احسن لها من تنهيج وتخطيط اي بقدر مايطابق بينها وبين الهدف المطلوب من المتابعة ـ فيكون موضوعها هو الموضوع الذي درسه الدارسون . ويدعى هؤلاء بالذات وقد يكلفون بالقيام بدور فيها .

والمأخذ على الحلقات النقاشية والندوات ـ من زاوية المتابعة ـ انها لاتتمتع بصفة الاستمرار ، كما هو الحال في النوادي او الصحافة او الاذاعة ويمكن استكمال هذا النقص بوضع جدول بعدد من الحلقات والندوات على فترات متباعدة شيئا ما بحيث تغطى هذه الحلقات المدة المطلوبة وتأخذ صفة الاستمرارية .

وقد يعوض هذا المأخذ ابن الحلقات النقاشية والندوات تتطلب حضور الخبراء والنقابين ومناقشتهم للموضوع مما يجلى اطرافه ويوضح غوامضه ويصل الى اعماقه .

٦ ـ الدورات التكميلية وتصعيد البرامج :

يغلب ان تكون هذه الوسيلة للتثقيف اكثر مما هي وسيلة للمتابعة ولكن هذا لا يمنع من ان تكون وسيلة من وسائل المتابعة اذا خططت على هذا الاساس . وهذا يفترض ان تجري بعد انتهاء الدورة الاساسية

بفترة ما . وان تتم خلال فترة قصيرة (مثل يومين او ثلاثة او اسبوع) اذا كانت على نظام التفرغ على ان التفرغ ميس ضرورة في مثل هـــذه الدورات وقد يكون عدم التفرغ افضل ـ اذا سمحت حالة الدارسين . من ناحية انه يطيل شيئا ما من امد الصلة بين اجهزة الثقافة لعماليـــة ودارسيها .

ومع ان الاسلوب العام للتثقيف السائد في الدول العربية هو الدورة القصيرة الا ان اجهزة الثقافة العمالية لاتكاد تعرف الدورة القصيرة جدا اي التي لاتستمر سوى يومين او ثلاثة وهي حيقة تعود الى اغفال اجهزة الثقافة العمالية لموضوع المتابعة وانها غير واردة في جدول اعمالها او خطط نشاطها . ويفترض في مثل هذه الدورات ـ كوسيلة للمتابعة ـ ان تكون دورية ، فتعقد كل ثلاث او اربع شهور وفي اعقاب الدورات الاساسيـــة بصفة نظامية او يختار لها مناسبات معينة . وبذا يمكن الحفاظ علـى الصلة بالدارس وضمان متابعته .

٧ ـ جمعيات الخريجين :

تعد جمعيات الخريجين من اكثر الوسائل فعالية في جمع الخريجين والحفاظ على علاقاتهم بالجهاز الثقافي من ناحية وبزملائهم من ناحيـة اخرى . وهذه الصفة الاخيرة هي ماتتفرد به هذه الوسيلة ، لان بقيـة الوسائل قد تحقق الاتصال مابين الدارسين والاجهزة الثقافية ، ولكنها قلما تنجح في الجمع بين الدارسين على اساس الزمالة والعمل المشترك .

ويجب على اجهزة الثقافة العمالية ان تقدم المعونة اللازمة للدارسين ليمكنهم تحقيق ذلك سواء كانت هذه المعونة هي الاعتراف بهذه الجمعيات او تقديم المكان او تقديم مساعدة مالية او غير ذلك وتنسيق العمل معها بما لايحيف على حريتها الخاصة .

بالاضافة الى المهمة الاولى والاساسية لهذه الجمعيات في جمـــع شمل الدارسين السابقين والاحتفاظ بروح الزمالة وتوثيق الصلـــــة بالمعاهد والمراكز التي تخرجوا منها والتعرف على تطورات الثقافـــة العمالية في بلدهم ، وبقية بلاد العالم ، فان هذه الجمعيات يمكـــن ان تستخدم كقاعدة جماهيرية لمؤسسات الثقافة العمالية وتعد شعبهـــا المستفيد منها والمعنى بها ويكون شأنها في هذا الشأن «الجمعية العمومية» في كل تشكيل جماهيري .

ويمكن لهذه الجمعيات ان تصدر النشرات وتعقد الاجتماعـــات والمؤتمرات وترسل «المعايدات» في الاعياد الى غير ذلك . كما يمكن ان

تعقد مؤتمرات لمعالجة بعض القضايا الاساسية في عالم الثقافة العمالية كتطويرها او مساواتها بالثقافات الاخرى او الجامعة العمالية او اقرار كوادر وهيئات ادارة الثقافة العمالية وكفالة الامن والاستقرار لهـا او الدعوة الى الاجازة الثقافية باجر وغير ذلك من الموضوعات التي تجعل قضية الثقافة العمالية قضية حية وتحول دون انتكاسها بل وتعمل لدفعها الى الامام .

٨ ـ تنهيج الاتصال بالخريجين :

وحتى يتم تكوين جمعيات الخريجين فيمكن للمعاهد والمراكز ان تضع خطة تنهج بها الاتصال بالخريجين بعدد من الطرق . كتكوين «مزالة المعهد» والقيام بنشاط اجتماعي يدى اليه الدارسون وتنظيم عدد من الرحلات او المخيمات خلال بعض الاعياد او الاجازات او الزيارات للمصانع والمنشآت الكبرى . وهذه كلها صور من النشاط يغلب ان يقبل عليها الدارسون ويتجاوبون معها . كما ان هذه الصور من النشاط هي التي يمكن ان تؤدي الى تكوين جمعيات الخريجين لان هذا التكوين قد يكون صعبا دون حدوث هذه المقدمات .

٩ ـ المؤتمرات :

تعد المؤتمرات من وسائل المتابعة التي يمكن ان تنصب على الدارسين كما يمكن ان تنصب على المادة الدراسية ومن هنا فيجب ان يلحظ هذا عند عقد المؤتمر ، فقد يعد لدارسي معهد او مركز ، كما قد يعقد لمناقشة موضوع بعينه . او لدراسة نشاط الهيئة المسؤولة عن التثقيف . وتنعكس هذه على موضوع تنظيم المؤتمرات فقد تكون سنوية وقد تكون فصلية (أي كل ثلاثة او اربعة اشهر) كما قد يخصص مؤتمر صيفي واخر شتوي في مكانين مختلفين . ويمكن ان تناقش هذه المؤتمرات بعض قضايا الساعة او التطورات الحديثة في الثقافة العمالية او تقييم العمل الثقافي في فترة معينة الخ .. ويجب ان تحاط مثل هذه المؤتمرات بدعاية واسعة وتنظيم دقيق . وان تنشر ابحاثها او ترسل الى الدراسين او الهيئات .

١٠ ـ تنسيق اجراءات المتابعة مع النقابات :

عندما يأتي الدارسون عن طريق النقابات او تعقد الدورات لدى دور نقابية او بالتعاون مع النقابات يمكن لاجهزة الثقافة العمالية ان تشرك النقابات معها في القيام باجراءات المتابعة وهذا التعاون بالاضافة الى ما سيحققه من فائدة في هذا المجال على وجه التعيين يمكن ان يكون

سبيلا او مدخلا لزيادة اشراك النقابات في العملية التثقيفية الامر الذي يحقق فائدة مزدوجة للثقافة العمالية والحركة النقابية على سواء.

هذه هي بعض وسائل المتابعة ، ومن الواضح ان تقسيمها ليس الا محاولة تنظيمية فحسب ولكنها تنصب في النهاية على المعرفة والثقافة سواء كان السبيل لذلك مباشرا كما في وسائل الفصيلة الاولى او كان السبيل غير مباشر ـ وذلك بجذب الدارس نفسه الى عالم الثقافة العمالية .

ولعلنا في غنى عن القول ان التعرف على وسائل المتابعة ليس الا القسم الهين من عملية المتابعة والقسم الهام هو تطبيق هذه الوسائل بصورة محكمة وناجحة تحقق الغرض المقصود . ولكي يتم هذا لابد من ان يؤمن القائمون عليها بجدوي المتابعة ولابد ان يتوفر لهم مايفترض ان يتوفر في اسرة الثقافة العمالية وهيئتها من ايمان تام بقضية الثقافة، ومشاركة قلبية مع الطبقة العاملة واتجاهات وميول شعبية وانسانية . فاا كنا نطالبهم بهذا فلا اقل من اي تكفل الامن والاستقرار والثبات في مراكز عملهم لانه يستحيل القيام بعملية متابعة من كادر لايملك هو نفسه متابعة مستقبله ، ولايطمئن على حاضره ولاغده . ففي عملية المتابعة بعد الاستقرار والثبات عنصرا لاغناء عنه ، لان العملية تدور حول الشخص كما تدور حول الوسيلة بمعنى ان المسؤول عن المتابعة ما لم يكن عارفا بالخريجين وهم دارسين فيصعب جدا عليه متابعتهم ، كما لن يطمئنوا اليه اطمئنانهم الى صديق قديم .

ومن هنا فيجب ان يحسن اختيار القائمين على عملية المتابعة ، وان يثبتوا في مراكزهم حتى يمكن لهذه العملية ان تنجح وان يتوفر لها اندر العناصر واثمنها ـ العنصر الانساني .

رابعا ـ مواد المتابعة :

تعتبر مرحلة متابعة الدارسين مرحلة اساسية من مراحل التثقيف العمالي بحيث اصبح لايمكن الاستغناء عنها فهي مكملة ومتممة لعملية التثقيف ولعل اول سؤال يطرح نفسه في هذا المجال هو الى من سيوجه عملية متابعة الدارسين ؟ هل لعمال الزراعة او الصناعة او ابلبدو او لعمال المهجر فكل منهم يحتاج لاعداد معين ومواد معينة تتناسب مع كل بيئة . ولابد من معرفة مستوى الدارسين حتى تكون مواد المتابعة مناسبة لمستواهم الثقافي التي يعيشون فيها فمما لاشك فيه ان عملية متابعة الدارسين ستوجه للذين حضروا على الاقل دورة او

دورتين في الثقافة العمالية او انهم على فهم بالقراءة والكتابة لذلك يجب الاهتمام باعداد مواد المتابعة ويجب مراعاة عند التخطيط لاعداد هذه المواد ان تكون الى حد مامرتبطة بمجالات العمل المختلفة وتتصل بالجوانب المختلفة لاهتمامات الدارسين وتكون متنوعة شاملة لموضوعات مختلفة سواء في الثقافة العامة او الثقافة الدينية او السياسية او الاقتصادية وتزود الايضاح المختلفة صور فوتغرافية ونماذج ورسومات هندسية وبيانية وكذلك تدريبات عملية للمراجعة . لذلك لابد من التعرف على حاجات الدارسين ثم تتم عملية التخطيط للبرامج والوسائل المستخدمة . كما يجب ان يراعى عند اعداد كتب المتابعة ان تكون سهلة الاسلوب مألوفة لدى الدارسين واضحة المعاني والكلمات متناسقة في المسافات والالوان .

لذلك نقترح انشاء ورشة لاعداد مواد المتابعة تجمع خبراء ومتخصصين في مجالات مختلفة سواء في التعليم او الزراعة او الصناعة ويكون من مهامها ايضا برمجة بعض الكتب واعدادها للدراسات والمتابعة.

واخيرا لابد من تطوير مناهج ووسائل واساليب التثقيف العمالي بحيث يتلائم مع التطور الحديث في الوطن العربي وبحيث تأتي عملية متابعة الدارسين بمثار طيبة وعمل دراسات وبحوث حول اسباب او معوقات الثقافة العمالية ومتابعة الدارسين ووضع الحلول العلمية المناسبة لها حتى تعد العمال للمشاركة الفعالة في التنمية الشاملة .

نماذج
من التجارب الدولية
في الثقافــة العمالية

اعداد : الاستاذ فضل علي عبد الله

منظمــة العمـــل العربيــة

مقدمـــة :

نشأت الثقافة العمالية في كنف الحركة النقابية حيث ارتبط قيام النقابات العمالية ارتباطا وثيقا بالثورة الصناعية .. ذلك ان الصناعة تسببت في تجميع اعداد ضخمة من العمال في اماكن العمل ، وكان لهذا التجمع اثره في خلق روابط واتصالات فيما بينهم ، ونمى بذلك الاحساس الجماعي باهمية النضال من اجل تحسين معيشتهم وتحسين ظروف عملهم ، حيث كانت ساعات العمل اليومية تتراوح ١٢ ــ ١٦ ساعة في ظل ظروف عمل سيئة بل ويتقاضون اجورا لاتكاد تكفي القوت الضروري بدون اي رعاية او ضمانات تعطي لهم الاحساس بالاطمئنان على الغد .

وخلال القرن الثامن عشر كانت بريطانيا هي الدولة الوحيدة التي تحتكر اسرار الصناعة وفيها بدأت اللبنة الاولى في صرح التنظيم النقابي ، عن طريق تأسيس مايسمى بجمعيات المساعدة ، وهي الجمعيات التي كانت تقدم بعض المساعدات للعامل في حالات المرض والعجز والشيخوخة ومساعدة الورثة في حالة الوفاة ، ثم اتجه العمال الى تكوين الجمعيات التعاونية التي كانت يرى البعض فيها وسيلة تمكنهم من تغيير احوال مجتمعهم ورفع الحيف والظلم عنه .

ورغم منادات بعض المفكرين لضرورة الاخذ بيد الطبقة العاملة ، والعمل على تحسين احوالهم ، الا ان اصحاب المصانع كانوا بالمرصاد ، وتمكنوا من الضغط على الحكومات لاصدار قوانين صارمة تحرم على العمال التجمع والاتحاد وذلك بقوة نفوذهم وتأثيرهم . ومنعوا على العمال الالتجاء الى اي مظهر من مظاهر التعبير عن سخطهم وعدم رضاهم ، وخاصة منعهم من الاضراب في حالة عدم الاستجابة لمطالبهم .

لذلك كان على النواة الاولى للحركة النقابية ان تناضل من اجل

اثبات حقوق العمال في رفع اجورهم وتحسين ظروف عملهم وايضا من اجل الاعتراف بحقهم في التجمع والاتحاد حيث كان في ذلك الحين اي خلال «القرن الثامن عشر» محرما على العمال بنصوص تشريعية صارمة التجمع او الاتحاد وكان لذلك اسباب عديدة منها نظرية الحرية الاقتصادية ، واشاع اصحاب رؤوس الاموال انذاك قولهم بأن اي اجراء او تصرف يعوق حرية الصناعة وحرية التجارة يعتبر تصرفا غير مشروع ، حيث ان الثورة الفرنسية تركت ردود فعل عكسية في المجتمع البريطاني .

وعلى اثر ذلك عملت السلطة الراسمالية على اصدار القوانيين التي تحرم التجمع او تشكيل اي تنظيم جماعي في اي صناعة من الصناعات وكان خلال عام ١٧٩٩ و ١٨٠٠ .

وقد شددت السلطة في تطبيق هذه القوانيين وان كان بعض التكتلات العمالية ظل يمارس نشاطه بشكل محدود واستمر الوضع على هذا الحال الى ان قامت حركة للمطالبة بالغاء قانوني منع التجمع عقب انتهاء حروب نابليون ، وهنا فقط وفقت هذه الحركة في الوصول الى الغاء هذين القانونين وقد تم ذلك خلال عام ١٨٢٤ وهنا بدأ العمال فترة جديدة وزاولوا نشاطهم بعد الحصول على شرعية قيام التنظيمات النقابية حيث صدر قانون يسمح من حيث المبدأ بانشاء التنظيمات النقابية وذلك في عام ١٨٢٥ رغم انه قد فرض قيود على النقابات وعلى نشاطها «منها النص على ان اعمال العنف والتهديد والفوضى يعاقب اصحابها بالسجن» على ان ذلك كان فعلا بداية عهدا جديد ظهرت فيه التنظيمات النقابية وازداد عددها وكبر حجمها(*) .

ثم استغلت اسرار الصناعة في بريطانيا الى الدول القريبة منها في اوربا الغربية ـ فرنسا والمانيا ، ومع انتقال اسرار الصناعة وبداية عهد جديد في هذه البلاد ظهرت ايضا حركة تكوين التنظيمات النقابية الى المناطق الصناعية في هذه البلاد- وبدأ عمال كل دولة يلتقون تحت لواء التنظيم النقابي ، وقاموا بالاتصال بعمال الدول الاخرى للتعارف وتبادل المعلومات والخبرات وتكوين علاقات نضالية .

وقد شهدت هذه الفترة صراعا رهيبا بين العمال واصحاب الاعمال ولجأ اصحاب الاعمال الى محاولات شتى لضمان استمرار سيطرتهم ، ورفع مكاسبهم في هذه المحاولات قاموا بجلب عمال من دول اجنبية اخرى

---

* كتاب النقابات في المملكة المتحدة ـ اعداد مكتب العمل الدولي «مجمعة اخترناالك» .

لتشغيلهم باجور اقل وساعات عمل اطول وذلك لمواجهة الاضرابات التـي كان يقومون بها عمالهم وتحطيمهم والقضاء على وحدتهم .

وواجه العمال هذا العنف ايضا بموقف من جانبهم حيث قامـوا بالاتصالات فيما بينهم وعملوا على اتخاذ مواقف موحدة تجاه المشاكـل التي تواجههم من اصحاب رؤوس الاموال والحد من سيطرتهـم واستقلالهم وكانت بذلك بداية ظهور الدولية العمالية الاولـى .
حيث ظهرت الدولية الاولى والتي عرفت .

وتكونت في لندن بتاريخ ٢٨ سبتمبر ١٨٦٤ في اجتماع حضره نحو ٢٠٠٠ شخص يمثلون التنظيمات النقابية في كل من بريطانيا وفرنسا والمانيا وايطاليا وسويسرا .

وقد انشأت المنظمة فروعا لها في مختلف العواصم الاوربية والمدن والمناطق الصناعية وانضم العمال لعضوية المنظمة عن طريق هذه الـفروع ولم يكن عضوية المنظمة عضوية نقابات بل عضوية فردية وكانت المنظمات النقابية اعضاء في الدولية الاولى بحكم عضوية اعضائها وقد وصل حجم عضوية الدولية الاولى الى ثلاثمائة الف عضو ٣٠٠,٠٠٠ في عام ١٨٦٧ وبعد تسع سنوات تقريبا من عملها حيث الانقسامات بداخلها فأدت الى تمزيقها والى انسحاب النقابيين البريطانيين منها وتم بعد ذلك نقلها الى الولايات المتحدة الامريكية في محاولة لاحيائها ولكنها ماتت هناك .

غير ان قيامها كان له اثار واسعة حيث عملت على نشر الافكـار الاشتراكية وتقوية روح الوعي بين العمال بأهمية تحسين ظروفهم واحوال عملهم والوقوف في وجه الاستغلال والاضطهاد الراسمالي وطالبـت في مؤتمراتها بيوم عمل ثمان ساعات .. الخ .

ثم جرت محاولات عدة بعد ذلك لانشاء منظمة دولية اخـرى وفي مؤتمر عمالي عقد في باريس دعى اليه الاشتراكيون الالمان تقرر تشكيل اتحاد عمالي دولي عرف فيما بعد باسم «الدولية الثانية» وعلى اثر انهاء الحرب العالمية الاولى وجه التحديد في عام ١٩١٩ وبعد ان مارس زعماء النقابات العمالية ضغوطا كبيرة للمطالبة بانشاء منظمة عمالية دوليـة على مستوى الحكومات لرعاية العمل وحماية مصالح العمال وطالبوا بأن يكون لهم صوت مسموع في مؤتمر الصلح وقد لقيت مطالبهم استجابة حيث دعيوا الى حضور مؤتمر الصلح للمشاركة فيه وشكلت لجنـة من المؤتمر لبحث مسائل العمل اسفرت اجتماعاتهما في تأسيس منظمة العمل الدولية وشكلت بعد ذلك اتحادات عمالية دولية جديدة على النحو الاتي :ـ

الاتحاد الاول ـ شكل في موسكو عام ١٩١٩ ويضم اصحـــاب المبدأ الاشتراكي الشيوعي .

الاتحاد الثاني ـ تأسس عام ١٩١٩ في امستردام (هولندا) ويضم نقابات عمالية في ١٤ دولة بعضها من دول اوربا الغربية بالاضافة الى اتحاد عمال الولايات المتحدة وكان اصحاب هذا المبدأ يؤمنون بالتعاون الطبقي .
وقد ظلت هذه الاتحادات تمارس نشاطها حتى قيام الحرب العالمية الثانية .

وبعد الحرب العالمية الثانية وبعد التحالف الروسي الغربي في الحرب قامت اتصالات بين اتحاد عمال بريطانيا واتحاد عمال الاتحاد السوفيتي وجرت محاولات واتصالات لقيام اتحاد عمالي دولي ورغم الصعوبات التي جابهت هذه المحاولات الا انها نجحت في الدعوة لعقد مؤتمر عمالي دولي عقد في باريس خلال الفترة من ٢٥ سبتمبر الى ٣ اكتوبر ١٩٤٥ وضم هذا الاجتماع كافة الاتحادات العمالية الكبيرة ماعدا تحاد العمال الامريكي وخرج هذا الاجتماع بقيام **الاتحاد العالمي لنقابات العمـــال** .

ثم مالبثت الخلافات ان دبت داخل هذا الاتحاد بين حلفاء الامس والسبب كان مشروع مارشال وعلى اثر هذه الخلافات انسحبت اتحادات عمال بعض الدول الغربية وامريكا وحاولوا ان يحلو خلافاتهم ويكونـوا اتحاد عمالي دولي جديد وفعلا قام اتحاد عمالي جديد وذلك خلال المؤتمر التأسيسي الذي دعت اليه لجنة تأسيسية كانت قد شكلت اثناء اجتماع الوفود العمالية في هذه البلاد في جنيف لحضور مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٤٩ عقد المؤتمر في لندن خلال الفترة من ٢٨ نوفمبر الى ٩ ديسمبر ١٩٤٩ واعلن قيام اتحاد اخر بأسم «الاتحاد الدولي لنقابات العمـــال الحرة» واختيرت بروكسل (عاصمة بلجيكا) مقرا لهذا الاتحاد .

وبعد هذا لاستعراض لنشوء الحركة النقابية الدولية كمدخـــل لاستعراض نشوء حركة الثقافة العمالية في العالم باعتبار ان الثقافـــة العمالية قد نشأت بحكم شعور الطبقة العاملة بحاجتها الى العلم والثقافة وسنعرض ذلك كالاتي :

١ ـ الثقافـــة العمالية في بعض الدول الراسمالية .

٢ ـ الثقافـــة العمالية في بعض الدول الاشتراكية .

٣ ـ المنظمات والهيئات الدولية والثقافـــة العماليـــة .

ظهور الثقافة العمالية في العالم :

مدخل :

لقد حاولت الطبقة العاملة مقاومة الاستغلال من جانب النظام الراسمالي وعملت على تنظيم نفسها في نقابات عمالية كتعبير جماعي في مواجهة قوة راس المال ، وقد شعرت الطبقة العاملة بأهمية الثقافة العمالية لاعداد الكوادر المدربة التي يمكنها قيادة هذه التنظيمات والنزول الى القواعد للشرح والتوعية .

غير ان ذلك لم يكن السبب الوحيد لاهتمام العمال بالتثقيف العمالي بل كانت بجانبه اسباب اخرى من اهمها ان العمال شعروا ان التعليم العام موجه لابناء الطبقات الاخرى وانهم واولادهم محرومون منه ، الامر الذي اضعف مستواهم الثقافي وجعل نسبة كبيرة منهم تصل الى ٩٠٪ تعيش في امية لاتعرف القراءة والكتابة وكان لابد من قيامهم بجهود ذاتية لتثقيف انفسهم ، بالاضافة الى ان عهد الصناعة قد بدأ يعتمد على العدد والآلات التي تزداد كل يوم تطورا وتعقيدا ، وان هذا يستلزم بالمقابل ان يكون العامل يجيد القراءة والكتابة وعلى مستوى من الوعي على فهم الظروف وتطويرها لصالحه ولهذا ظهرت الثقافة العمالية منذ البداية مرتبطة بالنقابات وتحت مسؤولية العمال وتنظيماتهم النقابية تمول من جانبهم ويتحمل مسؤوليتها العمال ادارة وتنظيم .

ونجح العمال في الدول الصناعية في جهودهم الثقافية وارتبطت الثقافة العمالية بكفاحهم من اجل تحسين ظروف العمل والمعيشة ساعدهم على ذلك التطور الصناعي الذي عمل على تغيير ثقافة المجتمع الاقطاعي وابرزت الثقافة الجديدة ثقافة المجتمع الصناعي حيث ان الحرية الاقتصادية التي جاء بها النظام الراسمالي تتعارض مع عبودية الارض التي تميز بها النظام الاقطاعي ، وبذلك انتصرت ثقافة الصناعة على ثقافة الاقطاع وتمكنت الدول الصناعية خلال اعوام التطور من محو امية الاغلبية من الاميين واحلال ثقافة رأسمالية صناعية محل الثقافة الاقطاعية الزراعية القديمة .

الثقافة العمالية في بريطانيا :

بدأ نشاط التعليم في بريطانيا بمحو الامية بين العمال والفلاحين وقد تبنت هذا النشاط بعض الشخصيات الدينية ثم تحول هذا النشاط الى مدارس الاحد لتعليم القراءة والكتابة والحساب وتطوير هذا التعليم في مرحلته الثالثة الى معاهد ميكانيكية بهدف التعرف على الاساليب

الفنية التكتيكية للصناعة الآلية الحديثة والالمام باسرارها ، وقد شجع بعض رجال الصناعة هذا الاتجاه لانه سيمكن العمال من اتقان اعمالهم .

وفي عام ١٩٠٣ ظهرت اول مؤسسة للثقافة العمالية في بريطانيا حيث جاء تكوينها عقب صدور قانون سنة ١٩٠٢ الذي اعطى السلطات المحلية والبلدية مسؤولية الاشراف على التعليم ، وقد لجأت المؤسسة الى هذه السلطات لمساعدتها وقد كانت فكرة المؤسسة متواضعة وفتحت لها فروع في مواقع التجمعات الصناعية في بريطانيا ، وقد استطاعت هذه الفروع ان تساعد المؤسسة الام على الانتعاش والعمل ،وخلال اعوام عمرها الاولى عملت المؤسسة على تغيير نظامها بما يكفل لها ولفروعها حرية العمل والمرونة وقد استطاعت خلال ثلاث سنوات ان تفتح ١٣ فرعا لها وان تضم الى عضويتها ٢٦١٢ عضوا .

ولم يبدأ التقدم الحثيث الى عام ١٩٠٨ عندما اخذت المؤسسة توثق علاقاتها بالجامعات وعملت الجامعات على مد يد العون للمؤسسة وذلك بفتح فصول جامعية لتعليم العمال في الجامعات .

وقد اخذ مساهمة الجامعات البريطانية في التثقيف العمالي شكلا منظما حيث اصبحت المؤسسة عبارة عن وسيط بين الجامعات والنقابات العمالية .

وفي مؤتمر اكسفورد شكلت لجنة من المؤسسة واكسفورد بهدف تقصي تاريخ حركة تعليم الطبقة العاملة ومساهمة الجامعات وحجم حاجة الطبقة العاملة للتعليم الجامعي لاشباع الرغبة في التغيير ، واوصت اللجنة باهمية تنظيم التثقيف المنهجي خارج الجامعات مع السماح للطلبة من العمال بدخول الجامعات .

وجددت اللجنة الهدف وهو التعليم الجامعي المنهجي على ان يتم اما بالدراسة خارج الجامعة في الفصول الجامعية واما بدخول العمال الى مناهج الدبلوم الجامعي او باقامة عد من الطلبة المختارين اقامة كاملة بالجامعات .

وقد وضعت هذه المرحلة بمرحلة تجريبية ، وقد نجحت الفصول الدراسية الى حد ما حيث كشفت عن القدرة والاستعداد الطموح للعمال وخرجت هذه الفصول العديد من المثقفين العماليين الذين استطاعوا استثمار هذه الثقافة في عملهم كقادة نقابيين ومثقفين عماليين وحتى بعد الحرب العالمية الثانية قامت الحكومة بوضع لوائح نظمت بها الدراسات المعترف بها وطبقا للوائح ١٩٥٥ فقد اصبحت هذه الدراسات :

١ ـ فصول جامعية تستمر لمدة ثلاث سنوات تضم كل سنة دورة من «٢٤» اجتماعا كل اجتماع يستمر ساعتين .

٢ ـ دورات فصلية لمدة سنة دراسية واحدة وتضم مالايقل عن عشرين اجتماعا كل اجتماع مدته ساعة ونصف .

٣ ـ دورات تربية تضم مالايقل عن عشرة اجتماعات كل اجتماع لاتقل مدته عن ساعة ونصف .

٤ ـ دورات اخرى عن موضوعات مناسبة للتعليم الحر .

٥ ـ دورات تدريبية لتدريب المدرسين والمحاضرين لتعليم الكبار .

٦ ـ دورات اقامية وهي التي تقدمها هيئات مسؤولة لمدة اقامية .
وقد اشتمل مواضيع الدراسات على :

التاريخ بما فيه التاريخ البريطاني والكومنولث والتاريخ الاوربي ـ والشؤون الدولية .

والدراسات الاجتماعية بمافيها الاقتصاديات والعلوم السياسية وعلوم الاجتماع الحكومية والدراسات النقابية فلسفة علم نفس ديني بما فيه تاريخ الاديان واداب المقارنة .

العلوم بما فيها الطبيعيات الكيماوية البيلوجيا والجيلوجيا الجغرافيا العامة .

الاداب واللغويات البريطانية والاجنبية والدراما والخطابة العامة .
الفنون ـ التذوق ـ الموسيقى ـ والمرئيات والنحت .. الخ(*) .

كما ان الجامعات قد قامت بتجارب مستقلة بغير اشراك مؤسسة الثقافة العمالية معها او كوسيط بينها وبين الدارسين من العمال او النقابات ، واعتمد التثقيف العمالي في بريطانيا على الجامعات اعتمادا كبيرا الى جانب ماقامت به المؤسسة من دورات تدريبية بالاضافة الى ذلك كان نظام الكليات الاقامية وكانت اول كلية اقامية هي كلية رسكين الذي شيدها ثلاثة امريكيون عام ١٨٩٩ وذلك تخليدا لاسم الفنان الاشتراكي البريطاني «جون رسكين» .

ولما عاد مؤسسوا الكلية الى امريكا اتجهت الكلية للنقابات وجعلت هدفها تعليم العمال ثم اعيد تنظيمها وسلمت للنقابات لادارتها وهي تقدم

---

* تعليم الكبار للكاتب روبرت بيرز .

دورات لمدة سنة او سنتين والذين يختارون دورة السنتين ينالون دبلوم اكسفورد في الاقتصاد والعلوم السياسية .

وقد تطور التثقيف العمالي وتعليم العمال في بريطانيا تطورا مضطردا حيث يبين النموذج الذي سنورده لكم بعد هذا الصورة للواقع الحالي للتثقيف العمالي في بريطانيا تحت اشراف ومسؤولية المؤتمر العمالي البريطاني .

ـ الدورات الخاصة بمندوبي النقابة في المصنع وموظفي الفرع :

تقدر دورات مندوبي النقابة في المصنع وموظفي الفرع بحوالي ٢٠٪ مما يظهر الحاجة لتوفير اكثر من ١٠٠ الف مكان لتدريب مثل هذا العدد من الدارسين .

ـ التطور الملائم لبرنامج التدريب :

لوضع برنامج تدريبي ملائم يجب ان يبدأ بالاحتياجات النابعة من اهداف النقابة حتى يمكن اختيار اولويات التدريب .

ـ التدريب المقدم من مؤتمر الاتحادات العمالية :

آ ـ مندوبي النقابة في المصنع :

(برنامج لمدة عشرة ايام) .

منذ عام ١٩٦٥ قام مؤتمر الاتحادات العمالية بتنظيم برامج تدريبية لمدة ١٠ ايام بواسطة بعض الجهات العامة (خاصة كليات التعليم العليا والمؤسسة الثقافية العمالية) .

اهم الموضوعات الدراسية :

١ ـ المدخل الاساسي .

٢ ـ الامن الصناعي والتوعية الصحية . ثم بعض الموضوعات التكميلية .

٣ ـ حقوق العمال (قانون العمل) .

٤ ـ المعلومات الاساسية عن المساومة .

وقد بلغ عدد من حضروا هذه البرامج حتى ٣١ مارس ١٩٧٨ ٢٠٠٠٠ طالب بالنسبة للمواد الاساسية حضروا ١٣٠٠ دورة دراسية ، ١٠٠٠٠ طالب بالنسبة لمواد الامن حضروا ٧٠٠ دورة دراسية .

وبلغ المجموع الكلي لهم ٣٠ الف طالب ويمثل هذا الرقم ١٠٪ من مجموع مندوبي النقابة في المصنع (٣٠٠ الف) وتقدر الزيادة السنوية للطلاب الدارسين بحوالي ٣٣٪ .

ـ مندوبي النقابة الرئيسيين في المصنع :

(دورات لمدة ٤ اسابيع) .

قدمت كلية راسكن بجامعة اوكسفورد وهي كلية لتعليم الكبار معترف بها في نظام الدولة خلال عام ١٩٧٧ ـ ١٩٧٨ ست دورات لمندوبي النقابة الرئيسيين في المصنع او للنقابتين المتفرغتين المنتخبتين حديثا .

ـ النقابيون المتفرغون :

من ٤ الاف موظف نقابي متفرغ ، حضر خمسمائة (١٢٪) منهم على الاقل واحد او اكثر من دورة من ٣٠ دورة مدة كل دورة اسبوع خلال عام ١٩٧٧ ـ ١٩٧٨ . قدمت خلالها ثمان انواع مختلفة من المواد :

ـ احصائيات المساومة .
ـ المعلومات الخاصة بالشركات .
ـ فن الادارة .
ـ استخدام وسائل الاعلام .
ـ طرق التعليم .
ـ القوانين الصناعية .
ـ الامن الصناعي والتوعية الصحية .

ـ العضوية في برامج التعليم :

هناك تسهيلات مفتوحة لكل الاعضاء النقابيين .

١ ـ الدراسة بالمراسلة :

ينظم مؤتمر الاتحادات العمالية قسم للدراسة بالمراسلة يقدم حول ٢٠ مادة يتراوح عدد الدروس خلالها مابين ٦ـ١٢ درس . تغطى الموضوعات التالية : الانجليزية ـ الحساب والاحصاء ـ التاريخ ـ الاقتصاد ... الخ التحق بها خلال عام ١٩٧٧ ٤ الاف طالبا .

٢ ـ مشروع الدراسات النقابية :

نظم كل من مؤتمر الاتحادات العمالية ، ومؤسسة الثقافة العمالية وهيئة الاذاعة والتلفزيون البريطانية متعاونيين في عام ١٩٧٩ مشروع للدراسات النقابية مدته ثلاث سنوات يتضمن :

ـ عشرة برامج تليفزيونية مدة كل منها ½ ساعة خـــــلال العام لمدة ثلاثة اعوام . تتبع الخطوط الرئيسية التالية :

ـ النقابات العمالية والمساومة الجماعية .
ـ النقابات العمالية والاقتصاد .
ـ الديمقراطية في العمل .

ب ـ ثلاثة مواد تدرس بالمراسلة متصلة بالموضوعات التالية :

ـ الحركة النقابية .

ـ نظام المساومة .

ـ النقابات العمالية والاقتصاد .

وبلغ عدد الطلبة المتلحقين بتلك الدراسات ١٢٠٠ خلال عام ١٩٧٧ .

ـ برامج لمدة عام في الدراسات النقابية في كليات الكبار :

يوفر مؤتمر الاتحادات العمالية وبعض النقابات منح (٢٠٠ جنيه استرليني لكل منها) لعدد قليل من النقابيين لحضور برنامج لمدة عــام في احدى ثلاث او اربع كليات للكبار تمول عن طريق الحكومة . ومــن المحتمل ان يتفرغ نصف هذا العدد الضئيل من النقابيين المرشحين ليشغل احد المراكز في النقابات العمالية .

ـ الامكانيات المادية التي توفرها النقابات :

أ ـ برامج باقامة داخلية (لمدة اسبوع) :

تمتلك ستة من النقابات العمالية كليات داخلية تدريبية خاصة بها حيث يتم تدريب مندوبي النقابة في المصنع في برنامج مدته اســبوعا واحدا . وتستخدم عشرون نقابة اخرى مراكز تدريب اخرى . وفي نهاية ٣١ مارس ١٩٧٨ نظمت ٣٠ نقابة عمالية (تمثل عشرة ملايين من الاعضاء) برامج لمدة اسبوع لكل منها لتسعة الاف عامل دارس بلغت تكلفتهـــا مليون جنيه استرليني وتمول الحكومة ٢٥٪ من تكلفة هذا البرنامج .

ب ـ برامج قصيرة (ثلاثة ايام) :

نظم عدد مماثل من النقابات برامج قصيرة (١٥ ساعة) لمثانية الف طالب والتي حصلت على حق منح مساعدات حكومية بلغت ١٢٦ الف جنيه استرليني ويمول ٥٠٪ منه من دعم حكومي وتقدم النقابات عــدد كبير من الاماكن في الدورات الدراسية الاخرى والتي تمول كاملا بواسطتها .

ـ الدعم الحكومي للثقافة العمالية :

قدمت الحكومة في العالم المالي المنتهى في ٣١ مارس ١٩٧٨ الدعم المالي العام كالتالي :

آ ـ مبلغ ٣٠٠ الف جنيه استرليني لمؤتمر الاتحادات العمالية بغرض :

١ ـ تدريب المعلمين من العمال .

٢ ـ تطوير المواد الدراسية .

٣ ـ مصاريف برامج مندوبي النقابات في المصانع للهيئات التعليمية العامه .

ب ـ ٣٥٠ الف جنيه استرليني للنقابات العمالية وان كانت توجه من خلال مؤتمر الاتحادات العمالية ايضا .

ـ تدريب المعلمين من العمال :

آ ـ المدرس المهني :

ينظم مؤتمر الاتحادات العمالية برامج تدريب لمدة تتراوح بين يوم الى اسبوع من اجل المدرسين الذين يعملون بالكليات التي تدرب مندوبي النقابات في المصنع . وحضر تلك البرامج خلال عام ١٩٧٧ حوالي ١٥٠ معلم .

ب ـ النقابيين المتفرغين :

حلال عام ١٩٧٧ ، نظمت برامج تدريبية كل منها لمدة يومين في تعليم وسائل الامن الصناعي للنقابين لحوالي ١٣٠٠ نقابي متفرغ ومن المقرر يزادة هذا العدد ليشمل ٧٠٠ نقابي اخر وبذلك يكون الاجمالي ٢٠٠٠ من النقابين ويمثل هذا العدد ٥٠٪ من العدد الكلي .

تطوير المواد الدراسية :

يوجد في الكلية التدريبية التابعة لمؤتمر الاتحادات العمالية التدريبية وحدة لتطوير المواد الدراسية والتي تضطلع بتحضير والبحث عن مواد تعليمية جديدة تدخل في تدريب مندوبي النقابة في المصانع والمواد الحالية والمستخدمة في المواد الدراسية الاساسية قد تم استخلاصها خلال مدة عام ونصف .

اجازة مدفوعة الاجر للتدريب النقابي :

ابتداء من اول ابريل عام ١٩٧٨ ، سيكون على اصحاب العمل اعطاء اجازة مدفوعة الاجر لمندوبي النقابة لحضور دورات مؤتمر الاتحادات العمالية او اي برنامج تعليمي توافق عليه النقابة .

التطور المتوقع مستقبلا :

آ ـ المركز القومي النقابي :

حتى يمكن مواجهة زيادة الطلب على رغبات الالتحاق بالتدريب خلال عام ١٩٨٠ ، فلقد طلب مؤتمر الاتحادات العمالية من الحكومة ان توفر اقامة ابلكلية (او راسمالها) حتى يتمكن ١٥٠ طالب من الاقامة لمدة اسبوع وعامة يمكن استغلال تلك الكلية في دراسات تطوير الثقافة العمالية وتوفير برامج تعليمية للمدرسين والنقابيين المتفرغين وممثلي النقابة الرئيسين .

ب ـ وحدات الدراسات النقابية :

يحاول مؤتمر الاتحادات العمالية ان يشجع جهات التعليم العام على تعيين مدرسين متفرغين ومتخصصين في برامج تعليم المندوبين وأن ينشأوا وحدات دراسية منفصلة داخل اقسامهم الخاصة بدراسة العلاقات الصناعية ودراسات العمل .

الثقافة العمالية في الولايات المتحدة :

بدات حركة الثقافة العمالية في الولايات المتحدة الامريكية في العشرينات والثلاثينات من القرن التاسع عشر وقد كان تقرير التعليم المجاني مطلبا من المطالب التي رفعتها الاحزاب العمالية التي انتشرت انذاك .

غير انه سرعان ما اختفت هذه الصورة وعادت امريكا بلد العمل والتجربة والمجازفة كما سمونه ورضيت الطبقة العاملة تحت وطئة الاستغلال والاضطهاد والحرمان من الاتجاه لتعليم القراءة والكتابة والحساب الخوض الحياة وكسب لقمة العيش بالذراع ، وبعدها مضى قرن كامل قبل ان تشهد امريكا بعث حركة الثقافة العمالية ففي العشرينات من القرن العشرين تكون عدد من الكليات العمالية كانت اولاها الكلية النقابية في بومستي التي تأسست تحت رعاية المجلس النقابي ثم تبعها عدد من الكليات في شيكاجو وواشنطن وسياتل وقد تفاوتت موضوعات الدراسة في هذه الكليات خلال الفترة مابين ١٩٢٠ـ١٩٢٧ حيث كانت موضوعات الاداب واللغات والصحافة

والخطابة تمثل موضوعات المنهج وخصص مثل هذه النسبة لموضوعات الاقتصاد والدراسات الاجتماعية نظريا وعمليا وخصص الثلث الاخير للفنون والصحة والحساب ولم ترزق النقابات دراسات العمل الا بجزء قليل من موضوعات المنهج .

وخلال هذه الفترة وفي عام ١٩٢١ تكونت ثلاث منظمات للثقافة العمالية هي مكتب الثقافة العمالية لامريكا وتكونت في نيونيورك وتولى الاتحاد الامريكي للعمل رعايتها ، والمنظمة الثانية هي (كلية بروكوود العمالية) وقد اسست كمدرسة اقامية في كاتونا نيويورك .

والمنظمة الثالثة هي المدرسة الصيفية برين ماير والتي اسست كمدرسة اقامية .

وظلت تمارس نشاطها وتقدم تسهيلات للعاملات خلال شهور الصيف حتى سنة ١٩٣٩ انتقلت مدرسة بيرن ماير الى وست بارك (نيويورك) وواصلت دوراتها الصيفية تحت اسم (مدرسة شاطيء هدسون العمالية) حتى عام ١٩٥٠ حيث اضيف الى البرنامج دورة تدريبية لمعلمي العمال — وقد شجع قيام هذه المدرسة العاملات على تأسيس مجموعة من المدارس المماثلة كانت احداها في كلية بارنارد بجامعة كولومبيا واقامت مجموعة من هذه المدارس هيئة للتنسيق فيما بين انشطتها وقد اصبحت فيما بعد هذه الهيئة هي (ادارة الثقافة العمالية الامريكية)

ويصعب حصر المستفيدين من نشاط هذه المدارس او غيرها وخاصة قبل الحرب العالمية الثانية الى ان مجموعة لا بأس بها من اعضاء النقابات العمالية قد استفاد من انشطتها في مجال الثقافة العمالية والاتفاقية الجماعية التي كانت تختص باهتمام النقابات انذاك فعملت هذه المدارس على التعريف باساليبها ووسائلها .

كما ان محاولات لمحو امية العمالية قد جرت خلال الاعوام من ١٩٣٣ حتى ١٩٤٣ رغم ما تعرضت له من صعوبات وقد قدر ان العمال الذين شملهم برنامج محو الامية طوال عشر سنوات بحوالي مليون عامل، ثلثهم من الرجال وان ٢٠٠٠ الفين من المعلمين قد اشتغلوا في البرنامج في ٣٦ ولاية .

وكانت تلك اول محاولة للحكومة الاتحادية في مجال الثقافة العمالية في الوزارة ، وفي عام ١٩٤٣ انشيء قسم مستويات العمل ، وقد اريد به ان يضع مستويات التفنين العمالي وتدعيم الامن الصناعي والعلاقات الدولية في مجال الامن الصناعي .

وفي سبتمبر ١٩٤٥ نظم وزير العمل مؤتمرا دعـى اليه مندوبـو النقابات والجامعات وذلـك لدراسة نشاط الوزارة في مجـال الثقافة العمالية ، وقد ضمت خمسة من ممثلي العمال (الاتحاد الامريكي للعمال) خمسة من ممثلي مؤتمر المنظمات الصناعية وذلك لمراجعة برنامج الثقافة العمالية وقد قامت اللجنة كبداية ان اتصلت بمجلس الشيوخ للحصول على تأييده لفتح قسم خاص بالثقافة العمالية في وزارة العمل ، ووقفت اللجنة ايضا امام الكونجرس الذي قـرر سنة ١٩٤٦ تخصيص مبلـغ ٣٤٦٩٦ دولارا لاقامة قسم جديد للثقافة العمالية بوزارة العمل وحـدد اختصاصه في مساعدة وتنمية مستويات التعليم العمالـي بالتعاون مع النقابات والجامعات والمدارس والهيئات المدنية وبقية الهيئات المشتغلة بمناشط التعليم العمالي بفكـرة اقامة دار مقاصد للتجارب والوسائل الناجحة وتقديم المساعدة الفنيـة عنـد الطلب الـى النقابات والمعاهد التعليمية .

وقد تكون هذا القسم من مدير وستة من الاساتذة الاخصائيين في الثقافة العمالية وكان اخر اعمال مؤتمر جامعـة الثقافة العمالية الذي اجتمع في واشنطن ١٩٤٧ حيث كان المؤتمر محاولة لجمع الجامعات التي لها خبرة في مجال الثقافة العمالية ، وبعدها مـات القسم وذلك لعدم تخصيص الكونجرس مخصصات جديدة له .

وكان ذلك نتيجة لعدم وجود ثقة بين الحكومة والجامعات والنقابات حيث ان احد المحاضرين من خبراء الثقافة العمالية كان قد زرع ملخصات اقتصادية حدث ذلك في جامعة ميشجان سنة ١٩٤٦ وكانت هذه الملخصات قد نشرتها نقابة عمال السيارات المتحدين غير ان احد الاقتصاديين بشركة جنرال موتورز قد اتهم المحاضر بانه يعلم النظرية الماركسية عن الاقتصاد ورغم ان الجامعة وقفت مع المحاضر الى ان الحكومة تدخلـت واوقفت الفصول العمالية لذلك ايضا رفض الاتحاد الامريكي أن تكون الجامعات هي مواقع للتدريب وفضل الاتحاد ان يكون التعاون مع وزارة العمل وذلك بتكوين مكاتب ميدانية مع الاستفادة من خدمات الجامعات عندما يكون ذلك ضروريا .

في الوقت ذاته كانت الحكومة تقدم دعما لادارة التعليم المهني حيث بلغت عام ١٩٤٥ بالنسبة للحكومـة الاتحادية ٢٥ مليون دولار والولايات تقدم ٥٥ مليون وفي بعض الولايات كانت تتاح لبعض هذه المبالغ لنشاط الثقافة العمالية مثل ولايـة ويسكونس وفلوريدا والباما ، وفي ولاية كاليفورنيا قام مكتب تعليم الكبار بوزارة التعليـم بالالاية باقامة دورات

للثقافة العمالية في سبعة مراكز وكان ذلك بصفة مباشرة للعمال لمجموعات او افراد بالاضافة الى كثير من الانشطة في الولايات الاخرى .

وقد كانت الهيئات الحكومية اجمالا تقدم مساعدات مباشرة لبرامج تعليم العمال وذلك بواسطة قسم مستويات العمل في وزارة العمل .

بالاضافة الى ذلك فان عدد من النقابات قد قام بعمل برامج للثقافة العمالية وكون معاهد لذلك ومن هذه النقابات وابرزها نقابة عمال الملابس للسيدات التي بلغ ميزانية التعليم فيها عام ١٩٥٥ حوالي ٦٥٤٤٨٦ دولار وقد انشئت معهدا للتدريب تستمر به الدراسة سنة كاملة والمنفذين اليه لابد ان يكونو قد بلغوا سن ٢١ سنة و ٣٥ سنة وان يكونوا حاصلين على تعليم ثانوي .

وتقدم نقابة عمال السيارات برنامج يومي في الراديو وبرنامج اسبوعي في التلفزيون وتصدر مجلة شهرية .

وقد حدث ان اشتركت الجامعات مع اتحادات العمال الاتحاد الامريكي للعمال واتحاد مؤتمر المنظمات الصناعية وثمان جامعات في تشكيل لجنة مشتركة لدراسة امكانية النهوض بالبرامج التعليمية للعمال وذلك عن طريق :

١ ــ توسيع مدى ونطاق مناشط التعليم العمالي وخاصة ما يتعلق بمواد الشئون الدولية والاقتصادية والمساهمات في الشئون الاجتماعية .

٢ ــ التنمية التطبيقية لوسائل التعليم يجعلها اكثر فعالية .

٣ ــ مساعدة قادة النقابات على تأسيس وادارة برامج تعليمية في نقاباتهم .

وكان هذا التفكير قد نشأ على انه سيجد من صندوق تعليم الكبار الدعم المالي لمشاريع تعليم العمال في الجامعات واتحادات العمال ، وفعلا استمرت الدراسات والبحوث والتعريف باهمية دراسات العمل وقد ادت هذه الدراسات والبحوث الى تقديم العديد من التوصيات وقامت اللجنة بتعيين مديرا لهذه البحوث فقام بالاتصالات بالجامعات والنقابات وارسل استبيانات واستفسارات واخيرا تقدم بتقرير يتضمن مجموعة من التوصيات اقر في اجتماع عقد في ٢ يناير عام ١٩٥٦ فوافق عليه بالاجماع .

وخلال سنوات التطور الاخيرة عمدت الجامعات على انشاء معاهد العمل ثم الجامعة بلا جدران وهي الجامعة التي فتحت المجال امام كل من ان يتعلم في المساء او في النهار وذلك كي لا تقيد العمال باوقات محددة

للدراسة بحكم وقت اعمالهم ولتوفير الفرص لهم للتعليم والاستزادة ، الا ان ذلك لا يعني ان المجتمع الرأسمالي الامريكي قد اعطى للطبقة العاملة حقها بل انها ناضلت طويلا من اجل الحصول على الجزء اليسير الذي استطاعت ان تحققه وبسقوط شهداء كثير من ابنائها ولا زالت تناضل حتى اليوم .

الثقافة العمالية في كندا :

لعدم وجود مراجع كافية فلم نستطع ان نورد نبذة تاريخية عن الثقافة العمالية في كندا غير اننا نستطيع ان نتحدث عن الوضع القائم حاليا .

يعتبر المجلس العمالي الكندي الهيئة المركزية للعمال التي تقدم خدماتها لعدد من النقابات الاعضاء فيها والتي تشترك في الاهداف والمصالح وتعتبر المنظمة الرئيسية في كندا ويشترك فيها حوالي ٢ر٢ مليون عضو من بين ثلاثة مليون عامل اعضاء في النقابات الكندية .

وتمتد كندا ٣٢٢٣ ميل من الشرق للغرب و ٢٨٧٥ ميل من الشمال للجنوب وتضم عشر مقاطعات لكل مقاطعة اتحاد عمالي محلي وكل اتحاد يضم عدد من النقابات المحلية ويتبع اتحاد العمالي الكندي حوالي ١١٥ نقابة محلية .

النشاط الثقافي :

١ ــ بدأت النشاطات الثقافية في نهاية الاربعينات وذلك بتكوين معاهد عطلات نهاية الاسبوع وعادة يكون البرنامج يومي السبت والاحد من كل اسبوع ويخطط هذا البرنامج بواسطة العمال ونقاباتهم في كل منطقة بهدف مقابلة احتياجاتهم ويتكون من عدد من الفرق الدراسية ، وتضم برامج الدراسة موضوعات في تدريب مندوبي النقابات وما يتعلق بالنقابات عموما والمساومات الجماعية بالاضافة الى العلاقات الانسانية والصناعية والصحة والامن والعلاقات العامة والاقتصاديات الاساسية للعمال وعلم النفس والتاريخ العمالي .

وتمول النقابات المحلية مصاريف معاهدها ويمكن ان يكون هذا المعهد في مقر النقابة او فندق او مدرسة او كلية وتصل الدراسة الى حوالي ست ساعات ويكونوا المدرسين عادة من مسئولي النقابة او اعضاء بها .

٢ ــ وهناك مدارس اقامية وتقام في مراكز تعليم النقابات والجامعات والكليات او الفنادق وهي لمدة اسبوع وتسمى (مدارس ذات الاسبوع الواحد) .

وتتحمل النقابات كافة النفقات بما فيها المصاريف والوجبات الغذائية والنقل وتستمر الدراسة خمسة ايام وتتضمن موضوعات اساسية متقدمة مثل حقوق الانسان والبيئة ومجموعات الاقلية والتخطيط من اجل التقاعد والنواحي السياسية .. الخ وتستعمل في هذه البرامج الوسائل السمعية والبصرية مثل شرائط فيديو وملصقات الخ .

الكلية العمالية الكندية :

انشئت الكلية العمالية الكندية عام ١٩٦٣ بالتعاون بين كل من مجلس العمال الكندي وجامعة ماكجل وجامعة مونتريال وحددت اهدافها بما يلي :ـ

ان الحاجة الملحة الى انشاء كلية عمالية تتطلب حاجة النقابات ومسئولياتها للقيادات وللحصول على مثل هذه القيادات لابد من تدريبهم عليه ، فقد قامت الكلية بهدف تعليم العمال وتخريج قيادات مسئولة ولا يعني تعليم المناهج الاساسية بل لابد ان يشمل ذلك ايضا العلوم الانسانية وكذا التعليم الخاص بنظرية الاتحادات العمالية وممارستها .

ويدير الكلية مجلس من المحافظين يرشح اعضائه الاطراف الثلاثة المشتركة في انشاء الكلية ويتكون من خمسة من كل جامعة وتسعة من مجلس العمال الكندي ويختار منهم رئيسا ونائبين للرئيس ومديرا عاما ومسجلا يعمل كسكرتير وامينا للصندوق .

وتقدم الكلية دورتين على سنتين متتالية ومدة كل منها ثمانية اسابيع وعادة ما تكون في شهري مايو ويونيو من كل عام في جامعة مونتريال وتدرس في الدورة الاولى اربعة مواد علم الاجتماع ـ العلوم السياسية ـ التاريخ ـ الاقتصاد ، اما الدورة الثانية تنظم تدريس نظرية اتحاد النقابات العمالية ويكون المحاضرين اثنين من المعاهد الثقافية المسئولة وايضا من اماكن اخرى اذا دعت الضرورة .

ويوجد ايضا نظام التعليم بالمراسلة في الكلية على مدار العام ويتكون من اثني عشر محاضرة مقسمة على الاتي :

- ثلاث محاضرات في العلوم السياسية .
- ثلاث محاضرات في علم الاجتماع .
- ثلاث محاضرات في الاقتصاد .
- وثلاثة اخرى في كيف تقرا مباديء المحاسبة والرسوم البيانية .

وتعتبر الدراسة بالمراسلة اساس تحضيري لبرنامج الدراسة الاقامية الداخلية ولكنها ليست شرطا لذلك .

ويمول مصاريف هذه الدراسة وهي مرتفعة النقابات ، والطلبة ويمكن للطالب ان يساهم في التمويل من خلال فترات اجازاتهم او بدفع بعض المصاريف الممكنة بالنسبة لاكانياتهم .

وقد رفعت الكلية في عام ١٩٧٧ ميزانية التمويل وذلك بواسطة مساهمات كل من المجلس العمالي والاتحادات النقابية الاعضاء وايضا بعض الشركات الصناعية بالاضافة الى مساهمات الحكومات الاقليمية والفيدرالية .

وقد كان متوسط الانضمام السنوي للكلية خلال عشر سنوات ستون شخصا من الاتحادات النقابية ثلثهم في القسم الفرنسي والثلثين في القسم الانجليزي هذا وتتيح كثير من الجامعات الكندية الفرصة لخريجي الكلية العمالية الراغبين في استكمال دراساتهم ، وقد تم أختيار بعض هؤلاء الخريجين في البرلمان الكندي او مجالس ادارات وحكومات اقليمية وفي نهاية البرنامج الدراسي تمنح الكلية شهادات للخريجين .

ويعمل مؤتمر العمل الكندي على تثبيت حق التعليم للاطفال حتى سن معينة ويؤكد ان سرعة التغيير التكنولوجي يحتاج الى اعادة تدريب الموظفين وان ما يجب ان تتجه اليه النقابات الان هو تعزيز نظام التثقيف المستمر لاتاحة الفرصة للفرد لتنمية شخصيته بدون ان يترك العامل صفوف القوى العاملة وان تمويل مثل هذا التعليم يجب ان يأتي من الحكومات ومسئولياتها واضحة تجاه العمال واصحاب العمل وهم اكثر من يحصد منافع التعليم .

وقد قامت عدد من الاتحادات الكندية بتبني فكرة الاجازة التعليمية المدفوعة الاجر كعنصر اولي في المساومة الجماعية وتمت عقود كثيرة تشترط على صاحب العمل تخصيص قدر من المال من اجل هذا الغرض وقد جاء ذلك عقب اقرار مؤتمر العمل الدولي لاتفاقية الاجازة التعليمية مدفوعة الاجر رقم ١٤٠ اثناء مؤتمره السنوي عام ١٩٧٤ .

الصحة والوقاية :

وتعمل النقابات الكندية على التوسع في الدراسات الخاصة بوسائل الوقاية والصحة المهنية لان مصلحة العامل في عمله هي مسألة اساسية وهي مسألة حياة او موت في المجتمع الكندي ومهمته تحسين الاوضاع هي ايضا مهمة مستمرة وكلما ادرك العامل احد الاخطار ظهرت غيرها

فالتكنولوجيا تعطي القدرة على تعقب اسباب التلوث والامراض الخاصة بالعمل في نفس الوقت الذي تخلق سلع جديدة ومعها جيل جديد من ضحايا التلوث والاخطار .

لذلك فان على النقابات في كندا تقع مسئولية توعية العمال بهذه المخاطر كما تقع عليها مسئولية العمل على اقناع اصحاب الاعمال في القضاء على اسباب المرض والوفاة بين العمال وتحمل مسئولياتها المادية تجاه الخسائر وعلى النقابات ايضا تقع مسئولية اقناع الاجهزة الحكومية من اجل سن القوانين والتشريعات التي تعمل على حظر اي مخالفة ، ولقد طالب العمال الكنديون بوثيقة للحقوق الوقائية والصحية التي تضمن لكل كندي الوقاية من اخطار المهنة والبيئة .

وتعالج النقابات من خلال مؤتمرات عدة موضوعات ادمان الخمور والمخدرات والتنمية الدولية واوضاع المراة والوعي والثقافة السياسية وفي التحكيم والمنازعات الصناعية ويتحمل مجلس العمال الكندي مسئوليات تجاه تدريب الاعضاء وتوفير المنح والاتصال بمنظمات تعليم الكبار ومنظمات المعلمين . وبالاضافة الى المجلس العمالي الكندي هناك الاتحاد العام للنقابات العمالية القومية وهو ثان مركز للعمال في كندا ويوجد في مقاطعة كيربك ويضم ٢٠٠ الف عضو ويقوم بخدمات تعليمية مماثلة لاعضائه .

المركز القومي للثقافة والدراسات العمالية :

تأسس المركز القومي للثقافة والدراسات العمالية في يوليو ١٩٧٧ ، وهو احدث جهاز للثقافة العمالية في كندا ويتبع مجلس العمال الكندي ، وقد عقد المركز اتفاقية مع الحكومة الفيدرالية تنص على ان تقدم الحكومة للمركز مبلغ اثنين مليون دولار سنويا ولمدة خمس سنوات ، ويأتي هذا مع سياسة مجلس العمال الذي يعتبر الثقافة العمالية كغيرها من مستويات التعليم يجب ان تلقى دعما من الدولة ويشرف على البرنامج الدراسي للمركز المجلس العمالي وادارته جزء من ادارة حركة الثقافة العمالية في كندا .

ويتكون مجلس ادارة المركز من العمال ولا يعني هذا ان المركز بديل للنشاط الثقافي ولكنه اتى ليشجع النقابات التي لا تملك برنامج ثقافي متكامل للاشتراك في برنامجه ، وقد تقرر ان تنتقل الكلية العمالية من مونتريال الى اتوا العاصمة لتصبح جزء من المركز الجديد وتندرج تحت ميزانيته .

ويوفر مجلس العمال الكندي وغيره من النقابات الكبرى برامج للتدريب القيادي وتدريب هيئات النقابات بالاضافة الى المركز المذكور كما اسلفنا هناك الكلية العمالية ومعاهد نهاية الاسبوع ... الخ .

برامج الدراسات العمالية :

ويتمشى برنامج الدراسات العمالية مع الخطوط العريضة لمجلس العمال الكندي الذي يضع اهمية خاصة بالنسبة للبرامج ومـا تحتويه واختيار المعلمين والادوات .. الخ .

وفيما يلي بعض المواد التي تدرس في هذه المعاهد والمراكز :

اساليب التدريب ، العلاقات العامة ، النشر ، الاخبار ، الدعاية والاتصال بوسائل الاعلام ، اقتصاديات العمل ، القيادة العمالية ، تاريخ الحركة العماليه ، ادارة النقابات ، العلاقات الانسانية ، نظرية الثقافة العماليه وتطبيقاتها واساليب البحث .

الجامعات الكندية ومساهماتها :

تساهم الجامعات الكندية في دراسات العمـل حيث كـان لكلية (نياجرا) للفنون التطبيقية والتكنولوجيا دورا رائدا في هذا المضمار حيث خاضت اول تجربة ونفذت برنامج متكامل واعطت شهادات في الدراسات العمالية ، وهناك كلية (هامبر) في مدينة (تورنتو) وجامعـة (كيلك) في المقاطعة الفرنسية الشهيرة (قسم مونتريال) وجامعة (ماكماستر) بمدينة (هاملتون) .

وهناك تجربة جديدة لازالت حية في مقاطعة (مانيتوبا) حيث تنظم القوى العاملة بالتعاون مع الجامعة برنامج مدته ثلاث سنوات تعطي فـي نهايته شهادة دراسية ويتضمن هذا البرنامج دراسـة للتاريخ الكندي ومباديء الاقتصاد وقوانين العمال والعلاقات الصناعية ويتم دراسة كل موضوع على مدى ٣٦ ساعة في فصول اسبوعية كل يوم سبت .

وهناك المركز الثقافي العمالي في منطقة الاطلنطي كمثل للتعـاون العمالي الجامعي ، ويوجد هذا المركز في جامعة «سان فرانسيس دافيرا» ويمول المركز من اعتمادات قسم الحكومة الفيدرالية للتوسع الاقتصادي الاقليمي ، والى جانب برنامج العمال التثقيفي ، هناك حلقات دراسـية لمدة اسبوعين اقامية في المركز توفر الوقت الكافي لمناقشة المسائـل الاقتصادية والاجتماعية والاقليمية ومشاكل العلاقات الانسانيـة والاتصالات .

الامية في كندا :

قد يستغرب البعض أن يعرف انه الى الان لازالت كندا تشكو من الامية حيث يقول تقرير المستر «برت هيبورت» خبير الثقافة العمالية وممثل المجلس الدولي لتعليم الكبار ان الحركة العمالية الكندية قامت بجهود كثيرة في هذا المضمار حتى عهد قريب حيث كانت بعض النقابات تنظم برامج للتدريب على اللغة للمهاجرين وطبقا لاحصاء جامعي اخير ، يقول ان هناك خمسة ملايين كندي اميون منهم مليون فوق سن الخمسة عشر عاما لاينتمون الى اية مدارس اما الاربعة ملايين الاخرى فانمهاراتهم في القراءة والكتابة تكاد تكون ضعيفة .

الثقافة العمالية في الاتحاد السوفيتي :

كانت ظهور الدولة السوفيتية بعد الحرب العالمية الاولى كأول دولة اشتراكية يشترك العمال والفلاحون في ادارتها وتنظيمها ، حيث قادت اكبر واوسع عملية تثقيفية لجماهير العمال والفلاحين وهي الطبقة التي حرمت من التعليم فترة طويلة من الزمن واعطت الدولة الاشتراكية الاولى للطبقة العاملة دفعة قوية اكدت على ان الطبقة العاملة هي الطبقة القائدة مهما حاولت الرأسمالية ان تتفنن في استغلالها واضطهادها ، وعبر قائد ثورة اكتوبر الاشتراكية العظمى فلاديمير ايلتش لينين بقوله ان «النقابات مدارس للاشتراكية» .

وبهذا استطاعت الطبقة العاملة ان تتنفس الصعداء بظهور اول دولة في العالم يحكمها العمال والفلاحين .

تعمل من اجل العمال والفلاحين وترسي دعائم عصر جديد ، عصر عصر الحرية والعدالة الاجتماعية وازالة الاستغلال والاضطهاد والتعسف الطبقي .

وتعتبر الدولة السوفيتية هي اول دولة قامت بعملية عظيمة في مجال محو الامية والتثقيف العمالي والشعبي حيث كانت قد ورثت مجتمعات متخلفة وجاهلة ترزح تحت وطئة الامية والجهالة .

وفي المرحلة الاولى التي اعقبت الثورة مباشرة كان الهدف الاساسي هو القضاء على الامية الابجدية والفكرية وكانت وسيلة الدولة السوفيتية المدارس العامة والدراسات المسائية والنوادي والمراكز الشعبيةواصدرت القوانين التي تفرض التعليم على الجميع وعملت على تيسير الامكانيات والوسائل لتخفيف ذلك حيث خصصت ساعتين من ساعات العمل اليومي للدراسة وساهمت النقابات ومنظمات الشباب والمنظمات

النسائية ومختلف الهيئات والحزب يقود الجميع من اجل القضاء على الجل والتخلف واصبح كل عضو في الحزب معلما لجماهير الكادحين.

ونتيجة للجهود العظيمة في هذا الميدان فقد استطاع الاتحاد السوفيتي ان يمحو امية ٩٠٪ من سكانه حتى عام ١٩٣٢ وفي عام ١٩٤٠ استطاع الاتحاد السوفيتي ان يمحو الامية من المجتمع السوفيتي باكمله .

وتقدر الاحصائيات ان مابين عام ١٩٢٠ و ١٩٤٠ تردد على مدارس محو الامية خمسون مليون امي وثلاثين مليون من اشباه الاميين .

ولايعني هذا أن التعليم العالي قد تأثر خلال فترة الحملة ضد القضاء على الامية بل بالعكس فقد انتشر التعليم العالي ودخل العمال المعاهد والكليات والجامعات وعملت الدولة السوفيتية على نشر التعليم الفني ايضا حيث كانت البلاد تفتقر الى الفنيين والمهندسين والعمال المهرة ، واصبحت الدراسة مسائية وقسمت الدراسة الى قسمين قسم سياسي واقتصادي وقسم فني ومهني .

واقيمت الدراسات الجامعية المسائية والصباحية وكان الصباحي منها يستمر ثلاث سنوات بينما كان المسائي يستمر ٤ سنوات وكانت هذه المدارس تعد الطلبة لدخول المدارس والمعاهد التعليمية العليا وقد قدر ان ٤٠٪ من الطلبة الذين دخلوا المعاهد العليا هم من طلبة المدارس التجهيزية الصباحية والمسائية وذلك خلال الاعوام ١٩٢٥–١٩٢٦ .

وقد اظهر الطلبة بطولات رائعة في هذا الجانب وذلك شعورا منهم بأهمية التعليم وقيمته في ظل الدولة الاشتراكية الجديدة وتأكيد لالتفاف الجماهير حول حزبهم حزب الطبقة العاملة ، وكان الحزب يختار بعض العمال النابهين ويدخلهم المعاهد الداخلية العليا ليدرسوا سنتين او ثلاث ويصبحوا الى مهندسين .

وقد وصف الطلبة اثناء السنوات الاولى بعد الثورة وخلال عام ١٩٢٠ حيث كانت المجاعة والحصار والحرب الاهلية تنهش المجتمع انهم كانوا يتجمدوا بردا ويتضوروا جوعا ويرتدون اسمالا واغلبهم حفاة ولكن حماسهم ومثابرتهم على التعليم العالي كانت اقوى من كل ذلك .

وانتشر التعليم وزاد على حاجة الجامعات ولم تقفل الدولة في وجوه العمال والفلاحين سبل الاستزادة بل حلت هذه المسألة بالتعليم بالمراسلة حيث فتحت اقسام في الجامعات للتعليم بالمراسلة .

وخلال الخطة الخمسية من ١٩٥١–١٩٥٥ انشئت مائة كلية

مسائية ، ووصف القبول في الجامعات بأنه اذا كان من المفروض ان تقبل الكلية او الجامعة ١٠٠٠ طالب جديد وهناك ٤٠٠٠ طالب متقدم ٣٠٠٠ منهم من خريجي المدارس الثانوية ١٠٠٠ من العمال او المجندين سابقا فان الاماكن تقسم عليهم جميعا بنسبة كل فئة .

وهناك امتحانات قبول منفصلة لكل من خريجي المدارس وعمال الانتاج بحيث يضمن لكل فئة ظروف متكافئة عند الالتحاق .

ويتميز هذا النظام بالديمقراطية والعدل ، وفوق ذلك كانت نظم الكليات دراسات خاصة لاعداد المتقدمين للامتحانات وذلك في لمنشأت والمكاتب والمزارع الجماعية والحكومية وذلك لاتاحة فرص متساوية .

وكان نظم التعليم الجامعي نصف الوقت تقريبا ٢٩ كلية مسائية واكثر من الف قسم للمراسلة وكان يبلغ عدد كبير من العمال والفلاحين من التعليم الجزئي ، وعملت الدولة في الاونة الاخيرة على انشاء كليات ملحقة بالمزارع والمصانع والجامعات والاستديوهات الشعبية ، وتجمع كلية التدريب الملحقة بالمصنع او المزرعة بين المصنع والمزرعة واحد فروع الكلية وبهذا يرتبط التعليم التعليم النظري بالعمل الانتاجي ارتباطا وثيقا ، وقد حظيت سريعا كليات المصانع باقبال العمال الشباب لان بوسعهم ان يحصلوا على مستوى افضل من التعليم لان الجمع بين الدراسة والعمل اسهل من الجمع بين العمل والدراسة الخارجية.

وفي اعقاب الثورة كون المجلس المركزي لاتحاد النقابات مدرسة نقابية ، الدراسة فيها لمدة ستة اشهر وكان ذلك عام ١٩٢١ ثم طورها حيث جعل الدراسة لمدة سنة كاملة وكانت هذه المدرسة في موسكو وفي عام ١٩٢٧ انشئت مدرسة اخرى في لينفجراد وتبعتها بقية المدن الرئيسية حيث انشئت مدارس نقابية وفي عام ١٩٣٥ كان هناك ثلاث مدارس نقابية ثقافية رئيسية في موسكو وليننجراد وخاركوف و ١٤ مدرسة في المقار الرئيسية لعدد من النقابات و٢٤ مدرسة تتبع المجالس النقابية في الجمهوريات السوفيتية .

وفي عام ١٩٣٢ اندمجت وزارة العمل في اتحاد النقابات اي ان سلطات وزارة العمل قد انيطت بالاتحاد النقابات ، وفي عام ١٩٣٧ اعيد النظر في تنظيم التدريب النقابي والغيت الموضوعات العامة ، حيث لوحظ ارتفاع المستوى الثقافي للعمال وبذلك كان لابد من العمل على مجابهة هذا الارتفاع في المستوى الفكري .

وجاءت الحرب العالمية الثانية لتعطل من جهود التدريب النقابي بحكم انشغال النقابات في دعم الجيش الا انها استعملت نشاطها بعد الحرب .

فاعيد افتتاح مدرسة موسكو عام ١٩٤٤ ومدرستين لينجراد وخاركوف عام ١٩٤٥ ، حيث بدات تقدم هذه المدارس مناهج طويلة المدى الى جانب الدورات القصيرة .

وفي عام ١٩٤٧–١٩٤٨ حولت مدرستي موسكو ولينجراد الى كليتين وتخصصت كلية موسكو في الاقتصاديات وكلية لينجراد في الفنون والمكتبات واقيمت ايضا مدارس تقدم دراسة لمدة عامين في كل من خاركوف وفسك وسفورد لوفسك وطشقند ، وخلال فترة سبع سنوات عاشتها هذه المدارس خرجت اعداد كبيرة من العمال ثم تحولت بعد ذلك الى مراكز لدورات قصيرة .

ثم فتحت كل من كليتي موسكو ولينجراد اقسام للدراسة بالمراسلة ولم تلبث ان تحولت كلية موسكو الى معهد للدراسات بالمراسلة وكان ذلك عام ١٩٥٧ .

وفي المدة مابين المؤتمر العاشر لاتحاد النقابات عام ١٩٤٩ والمؤتمر الحادي عشر عام ١٩٥٤ تلقى حوالي ١٠ر٤٤١ر٠٠٠ من العمال والاداريين والاعضاء العاملين دراسات او اشتركوا في دورات ثقافية وقد صعد هذا الرقم في الاربع سنوات التي تلت المؤتمر الحادي عشر (يوليو ١٩٥٤ يونية ١٩٥٨) الى ١٣ر١٩٧ر٠٠٠ وعدد الذين تخرجو من الكليات النقابية خلال نفس المدة هو ٢٢٥ر٣١ر٨٢٦ .

وتعتبر الكليات النقابية منشئات تعليمية يديرها المجلس المركزي لاتحاد النقابات وتستمر الدراسات التي تقدمها هذه الكليات من اربع الى خمس سنوات ويحمل الطالب المتخرج من هذه الكليات القاب «اقتصادي عمل او قائد ثقافة جماهيرية» .

وتقبل الكليات الدارسين بغض النظر عن سنهم ، والدراسة مجانية وتقدم ايضا تسهيلات في الانتقال وبدل دراسة مع اجازة سفر ذهاب واياب الى مناطقهم بالاضافة الى اجازات مدفوعة للامتحانات واجازات بعد الامتحانات ... الخ .

ويتضمن برنامج الكليات النقابية الى جانب الموضوعات العادية الاقتصاد السياسي اقتصاديات العمل اقتصاديات الصناعة الاقتصاد الزراعي ، المالية ، الاقتصاد القومي ، التخطيط ، تحليل الميزانيات ،

الاحصائيات ، مشاكل العمل النقابي ، تاريخ الحركة النقابية ، الثقافة في النقابات ، نظرية الموسيقى ، مبادىء النقد وعلم النفس وتاريخ التعليم .. الخ .

وقد اصدرت هذه الكليات مجموعة من المراجع عن تاريخ الحركة النقابية في الاتحاد السوفيتي والعالم ، اقتصاديات العمل ، التأمين الاجتماعي ، التنظيمات الجماهيرية والثقافة الجماهيرية ، حماية العمال والامن الصناعي ، دور النقابات في الانتاج ، مالية النقابات..الخ.

ويدرس في هذه الكليات مدرسون متخصصون منهم من يحمل لقب دكتوراه ومحاضرين جامعيين ونقابيين درسوا في هذه الكليات وتخرجوا منها وعملوا في مجالاتهم .

الى جانب ذلك ينظم المجلس المركزي لاتحاد النقابات دورات تدريبية للقيادات النقابية وتستمر هذه الدورات لمدة ستة اشهر والهدف هو رفع مستوى المعرفة النظرية والعملية للقيادات النقابية حيث يكون الدارسون فيها من سكرتيري واعضاء المجالس النقابية وابرز خصائص هذه الدورات الاداء العملي الذي يقوم به الدارسون في المناقشات والاجتماعات والزيارات الميدانية .

اضافة الى ذلك ينظم ايضا المجلس المركزي للنقابات دورات تنشيطية للقيادات النقابية تستمر من ١٥ الى ٣٠ يوم واوسع عملية ثقافية تقوم بها النقابات السوفيتية هي تلك التي تنظمها اللجان النقابية على مستوى المنشأة او الوحدة الادارية بعد ساعات العمل ومدتها من عشرة الى عشرين ساعة وتعد اوسع طريقة للتعليم النقابي حيث يشترك فيها ملايين من العمال .

وبالاضافة الى ذلك فهناك مدرسة الدراسات العليا للحركة النقابية والذي انشأها المجلس المركزي لاتحاد النقابات عام ١٩٦١ ، وتعد جامعة لكل النقابيين في العالم ، وقد درس فيها خلال الخمسة عشر سنة حتى عام ١٩٧٦ طبقا لما جاء في العدد العاشر اكتوبر ٧٦ من مجلة الحركة النقابية الدولية الذي يصدرها الاتحاد العالمي للنقابات ٣٢٠٠ نقابيا من ٧٥ دولة ومدة الدراسة في هذه المدرسة عشرة اشهر ويحصل الخريج منها على دبلوم اقتصاد العمل ، وتدور الدراسة فيها حول مشكلات العمل والمشكلات الاجتماعية والاقتصادية والنقابية والسياسية ويوجد كثير من خريجي هذه المدرسة في الوقت الحاضر يتحملون مسؤوليات قيادية في النقابات العمالية في بلادهم .

ويقدم المجلس المركزي لاتحاد النقابات السوفيتية منح دراسية

للنقابات في البلاد العربية والافريقية ودول العالم الثالث بشكل خاص في شتى المجالات النقابية والعلمية والاقتصادية وذلك من خلال ايمانهـا بدورها الاممي نحو الشعوب المحبة والحرية والعدل والسلام .

المانيا الديمقراطية :ـ

وفي المانيا الديمقراطية كغيرها من بلدان المنضومة الاشتراكيـة اعتنت بالثقافة العمالية او بالتثقيف النقابي كما يسمونه في بلاد المنضومة الاشتراكية وقد تولت مسؤولية هذا التثقيف الحركة النقابية الاتحـاد العام لعمال المانيا الديمقراطية .

ومن ابرز المؤسسات التي تعمل في مجال التثقيف النقابي في المانيا الديمقراطية جامعة برناو وقد تكونت هذه الجامعة اول الامر كمدرسة وذلك عام ١٩٢٧ وخلال الفترة من ١٩٢٣ ـ ١٩٤٥ حولها النازيون الى مقر للجستابو وبعد الحرب سلمت لاتحاد النقابات في المانيا الديمقراطية.

وقد بدأ الاتحاد يعقد بها دورات قصيرة للتثقيف النقابي وفي عام ١٩٥٠ طور الاتحاد هذه المدرسة وبرامجها حيث بدات الدراسة الطويلة بها والتي تستمر لمدة سنتين لتخرج كوادر نقابية لتغطية الاحتياجات المتزايدة للعمل النقابي في المانيا الديمقراطية .

وفي عام ١٩٥٦ تطورت من مدرسة عليا الى جامعة حيث شملت مجموعة من المعاهد لمختلف التخصصات كالتاريخ والفلسفة والمنطـق والاقتصاد السياسي واقتصاديات العمل .. الخ .

وتدوم الدراسة في هذه المعاهد من ثلاث سنوات الى خمس سنوات ويستلم الطالب المتخرج من هذه المعاهد دبلوم جامعـي (في العلـوم الاجتماعية) وفي عام ١٩٥٩ انشأ في الجامعة معهد بأسم معهد السياسة النقابية العالمية ويقدم هذا المعهد خدماته للنقابيين الالمـان والقـادة في دول العالم الثالث كجزء من المساعدة التي تقدمها الطبقة العاملـة الالمانية للطبقة العاملة في بلدان العالم الثالث ومدة الدراسة في هذا المعهد ١٨ شهرا وشهر تطبيقي عملي .

ويشترط في المرشح للدراسة في هذا المعهد ان يكون مثقفا وملمـا اجهزة الثقافة العمالية ويتحمل اتحاد عمال المانيا الديمقراطية تكلفـة باحدى اللغات الاجنبية ونقابيا مرشحا من تنظيمه النقابي او جهـاز مـن الدراسة لمدة سنتين بما في ذلك بطاقات السفر ذهابا وايابا .

يوغسلافيا :

يعتبر نظام التسيير الذاتي في يوغسلافيا الاتجاه العام للدولـة

فهي تبني الدولة الاشتراكية من خلال تجربة جديدة اسمتها التيسير الذاتي للمنشأة .

اي ان العمال هم الذين يقومون بادارة كل المنشأت الصناعية والزراعية والاقتصادية .. الخ .

وكما هي فريدة في تجربتها السياسية فهي ايضا فريدة في تجربة التثقيف العمالي فلديها الكثير من مؤسسات التعليم والتثقيف ويسمون هذه الاجهزة بالجامعات وهي ليست بنفس مفهومنا للجامعات ولكنها تعتبر مدارس للتثقيف العمالي والسياسي .

ويوجد منها في يوغسلافيا مايقارب ٢٥٠ جامعة والاحساس بضرورة التعليم والتثقيف لدى الطبقة العاملة وارد من خلال احساسها بأنها المسؤولة عن تسيير امور الاقتصاد الوطني وتنميته وتطويره .
وتتكون الجامعات في يوغسلافيا من مراكز فرعية خمسة كل واحد منها معنى بصناعة معينة وتقدم الجامعات اليوغسلافية التعليم على مستوى المنشأت والمصانع وايضا في مدارس متخصصة وتعتبر ذات مسؤولية محددة وهذه المدارس هي :

المدرسة العليا للكادرات .
المدرسة العليا الفنية للامن الصناعي .
المدرسة العليا للعمال .

وتقدم المدرسة العليا العليا العمال تعليم منهجي اجتماعي واقتصادي ومدة الدراسة بها سنتان ويدخلها العمال من اعضاء هيئات

الادارة العمالية وتعادل شهادتها التعليم الثانوي .
وقد تأسست هذه المدرسة عام ١٩٥٦ .

وتقدم الجامعات العمالية ايضا في يوغسلافيا خدمات كثيرة للنقابات الى جانب الدورات والتعليم العمالي فهي تساعدهم على الاشراف على تنظيم اعمال النقابات وتساعد المنشأت ايضا في اقامة الاقسام الخاصة بالامن الصناعي وحل مشاكل العاملين .. الخ . وتمول هذه الجامعات الدولية تمويلا كاملا .

منظمة العمل الدولية :

انشأت منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ على اثر معاهدة فرساي وهي اول منظمة دولية في اطار الامم المتحدة تهتم بقضايا العمل والعمال وكان ظهورها نتيجة لنضالات الطبقة العاملة ونتاج لهذه النضالات

الطويلة والمريرة في محاولة لايجاد اطار للحوار بين النقابات واصحاب الاعمال والحكومات .

المبادىء الاساسية للثقافة العمالية :

لكي ترسم الاطار الذي سارت عليه منظمة العمل الدولية في مجال الثقافة العمالية فانه من العوامل المساعدة التي لابد من الاشارة اليها هي المفاهيم والمبادىء الاساسية لبرنامج الثقافة العمالية الذي اتبعت منظمة العمل الدولية ، حيث ان ميثاق منظمة العمل الدولية وقرارات بعض الاجهزة فيها كمؤتمر العمل الدولي وهيئة مستشاري مكتب العمل الدولي .. الخ .

وقد وردت هذه المبادىء في منشور برنامج العمل الدولية للثقافة العمالية ابعاد جديدة للتطوير جنيف ١٩٧٢ وهذه المبادىء مرتبطة بالهدف والنشاط الكلي للمنظمة والمتعلقة بالتطوير الاجتماعي والعدالة الاجتماعية الذي من المفروض ان تكون هذه المنطقة قد قامت من اجلهم .

ودور المنظمة في هذا الجانب شأنها شأن كل المنظمات الدولية والعربية والاقليمية دور مساعد في تنمية وتقوية المنظمات النقابية ومعاهد الثقافة العمالية . —

وفي هذا الاطار فان منظمة العمل الدولية تركز عملها في الثقافة العمالية على :
توجيه المساعدة حين يطلب منها ذلك من جانب النقابات واجهزة الثقافة العمالية كي يتمكنوا من مساعدة انفسهم والقيام بواجباتهم .

وقد برز برنامج المنظمة للثقافة العمالية عام ١٩٥٦ واعتمدت ميزانية لهذا البرنامج انذاك قدرت ٥٠٠ر٠٠٠ دولارا وخلال عشر سنوات اي في عام ١٩٦٥ وصل المبلغ الى ٢٧٨ر٠٠٠ دولار .
وابرز النشاطات التي قام بها هذا البرنامج هي :

١ ـ نشر المراجع العمالية والكتيبات .
٢ ـ اعارة الافلام وغيرها من الوسائل السمعية والبصرية .
٣ ـ ارسال الخبراء .
٤ ـ المساهمة في الحلقات والدورات .
٥ ـ تنظيم اجتماعات للخبراء .
٦ ـ منح دراسية .
للشغيلة في المجتمع الاشتراكي .

المعهد الدولي لدراسات العمــل (جنيف) :

انشأ هذا المعهد عام ١٩٦٠ ليكون مركز المنظمة للدراسات العمالية والاجتماعية العالمية ، وخلال ست سنوات من عمر المعهد قدم فيها بعض الاعمال الثقافية وفي عام ١٩٦٦ حددت مسؤولية المعهد بالاتي :

أ ــ ان يصبح معملا لاختبارات لتنمية الوسائل المناسبة للتعليم .
ب ــ ان يكون هناك توازن بين التعليم والبحوث في برنامج المعهد .
ج ــ يجب في البحوث ان تكون :

١ ــ توقعية ــ بمعنى التركيز على الاتجاهات الصاعدة طويلــة المدى وقضايا السياسة .

٢ ــ مقارنة ــ باستخدام الصفة الدولية للمعهد .

٣ ــ محفزة ــ باكتساب مساهمة اساتذة خارجيين في مشروعات المعهد وتشجيع الباحثين على تنمية بحوثهم .

٤ ــ توسيع العلاقات مع المجتمع الاكاديمي الدولي في مجالات المعهد .

٥ ــ التعريف بالمعهد اعلاميــا .

٦ ــ بناء هيئة تدريس قد تكون محدودة العدد ولكن على مستوى نوعــي .

الدورات :

ينظم المعهد دورة دولية واحدة في كل عام ودورة داخلية وحلقــة اقليمية .

الموضوعات التي تعتبر قاسم مشترك في دورات المعهد هي :
السياسة الاجتماعية والتحليل الاجتماعي .
التنمية الاقتصادية .

الموارد البشرية وسياسة تنمية القوى العاملة .
العلاقات الصناعية .

الدارسون :

تشترط ادارة المعهد شروط معينة في الدارسين ويحق لها رفض قبول اي مرشح وتعقد الدورات كل عام بلغة فمثلا عام باللغة الانجليزية واخرى بالفرنسية وثالثة بالاسبانية .

وتضم الدورات من ٣٠ الى ٣٥ دارس فقط ومدة الدراسة قرابة تسعة اسابيع في البداية وخفضت فيما بعد الى ثلاثة واربعة اسابيع .

الاتحـــاد العالمي للنقابات ((براغ)) :

يمارس الاتحاد التثقيف النقابي منذ نشأته وذلك من خلال عدة وسائل وطرق منها :

١ ـ عقد الندوات العمالية الدولية لمناقشة بعض المســـائـل الخاصة .

٢ ـ عقد الدورات بالتعاون مع الاتحادات العمالية الاعضاء فيه .

٣ ـ دعم ومساعدة المنظمات النقابية في الدول النامية الاعضاء فيه على عقد الدورات التدريبية المحلية فنيا وماديا .

٤ ـ تقديم المنح الدراسية للدارسين من البلاد النامية في مراكـز ومعاهد التثقيف النقابي في البلاد المتقدمة .

بالاضافة الى ذلك فان للاتحاد معهد بمركزه الرئيسي في براغ واسمه :

معهـد الحركة النقابية الثورية :

ويقوم هذا المعهد بعقد دورات تدريبية ويتضمن برنـامج دورات المعهد الموضوعات الاتية :

١ ـ البناء التنظيمي واساليب العمل في اللجان النقابية .

٢ ـ القواعد الاساسية للعمل والبناء في الحركة النقابيـــة الثورية .

٣ ـ التحولات الاشتراكية في الصناعة .

٤ ـ التحول الثوري للملكية الراسمالية الى ملكية اجتماعية .

٥ ـ التصنيع الاشتراكي .

٦ ـ المعرفة الاساسية لتطور المجتمع البشري (النظرية العلمية) .

٧ ـ النضال الطبقي والمصالح التقدمية لتطور المجتمع .

٨ ـ المهام التاريخية لحركة النضال الوطني .

٩ ـ وضع ودور النقابات في المعهد الرأسمالي وخلال الثـــورة الوطنية الديمقراطية واثناء البناء الاشتراكي .

١٠ـ دور النقابات في رعاية الشروط المجانية وشروط العمـــل

١١ــ التحولات الاشتراكية في الزراعة .

١٢ــ تشكيل العلاقات الاقتصادية الصحيحة بين الصناعة الاشتراكية والانتاج الزراعي .

الاتحاد الدولي للنقابات الحرة ((بروكسل)) :

اهتم الاتحاد بالثقافة العمالية في عام ١٩٥٢ انشاء الكلية النقابية في ((كلكتا)) بالهند وفي عام ١٩٥٨ كون كلية اخرى في كمبالا (اوغندا) وكون الاتحاد ايضا مركز تعليمي للدول الافريقية الناطقة بالفرنسية في ابيدجيان (ساحل العاج) .

وركز الاتحاد نشاطه الثقافي في المنطقة العربية في لبنان حيث يوجد للاتحاد مكتب هناك .

موضوعات برنامج كلية كلكتا :

١ ــ ماهي النقابة .
٢ ــ النقابة والديمقراطية .
٣ ــ تنظيم وادارة النقابة .
٤ ــ قانون العلاقات الصناعية .
٥ ــ اقتصاديات العمل (الاجور) .
٦ ــ المساومة الجماعية .
٧ ــ الثقافة العمالية .

وتشتبه الى حد كبير وتتقارب موضوعات برامج كلية كمبالا ايضا حيث يركز الاتحاد على دراسة اوضاع الحركة النقابية والثقافة العمالية ومشاكل العمل من الزاوية الراسمالية البحته .

ونتيجة لانسياق الاتحاد وراء السياسة الغربية المعادية للاتجاهات الوطنية العربية فقد فقد الاتحاد ثقة النقابات العربية وشلت حركته في المنطقة العربية .

وكذا بالنسبة للقارة الافريقية وقارة اسيا ايضا حيث وقف الاتحاد مع اعداء حركات التحرر الوطني لدول العالم الثالث وبذلك فقد الثقة لدى النقابات الوطنية في دول العالم الثالث تقريبا .

الاتحاد الدولي لمؤسسات الثقافة العمالية :

يوجد اتحاد دولي لمؤسسات الثقافة العمالية ويقيم هذا الاتحاد علاقات وثيقة مع كثير من المؤسسات الوطنية في اسيا وافريقيا وامريكا

اللاتينية غير اننا لم نجد مصادر للكتابة عنه وتقديم معلومات كافية عن نشـاطـه .

الثقافة العمالية في الوطن العربي :

اهتمت النقابات العربية بالثقافة العمالية وانشأت لها المعاهـد والمؤسسات والاجهزة الخاصة بها ، وتزاول النقابات العربية نشـاط الثقافة العمالية كل حسب ظروفها الاقتصادية والاجتماعية ، ويوجد في كل بلد جهاز للثقافة العمالية وخاصة البلاد العربية التي بها منظمات نقابية فمثلا هناك مؤسسة للثقافة العمالية في جمهورية مصر العربيـة وهي اقدم جهاز للثقافة العمالية في البلاد العربية وتتبع حاليا الاتحاد العام لعمال جمهورية مصر العربية وفي العـراق هناك مؤسسة للثقافـة العمالية ويشرف عليها الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق بالاشتراك مع وزارة العمل ، وفي سوريا هناك المعهد النقابي المركزي ويشرف عليه الاتحـــاد العام لنقابات عمال سوريا .

وفي الجزائر يوجد معهد للتكويـــن النقابي تابع لاتحاد عمـــال الجزائريين وفي تونس يزاول الاتحاد العام التكوين النقابي وكذلك فـي المغرب ويتبع اتحاد عمال الكويت معهد للثقافة العمالية وكذلك اتحاد عمال اليمن الديمقراطية لديه معهد للدراسات النقابية وفي الاردن هناك معهد للثقافة العمالية تشرف عليه وزارة العمل ، وفي الجماهيرية العربية الليبية هناك ايضا معهد للثقافة العمالية .

ونشؤ اجهزة الثقافة العمالية في البلاد العربية اتت كنتيجة طبيعية لفهم النقابات العمالية لدورها الكبير في خلق العامل العربي الواعي والمدرك لاهمية الدور الذي تلعبه الطبقة العاملة العربية في تعبير الواقع العربي المتخلف والعمل على بناء المجتمع العربي الجديد .

ومن الاجهزة العربية العمالية التي تعمل في نطاق الثقافة العمالية الاتحاد الدولي للعمال العرب حيث كون الاتحاد في السنوات الاخيـرة ــ المعهد العربي للدراسات العمالية والمكتب العربي للثقافة العمالية وهـو الى جانب نشاطه في مجال الدورات الثقافية السنوية فهو يعقد مؤتمرا للثقافة العمالية ايضا يناقش مشاكل وقضايا الثقافة العمالية في البلاد العربية وهناك ايضا الاتحادات العمالية العربية المهنية تساهم هي الاخرى في نشاط الثقافة العمالية بشكل ملموس .

وهي **الاتحاد العربي لعمال البترول** والذي انشأ معهدا خاصـا به المعهد العربي لعمال البترول ومقره القاهرة وقد عقد كثير من الدورات

الثقافية للنقابيين من قادة النقابات العمالية في قطاع النفط والكيمياويات.

وتشترك بقية الاتحادات العمالية العربية المهنية الاخرى في عقد دورات ثقافية في البلاد العربية كلما سنحت لها الفرصة .

ولمنظمة العمل العربية دورا بارزا في مجال الثقافة العمالية منذ نشأتها سيأتي ذكره في محاضرة اخرى عن دور منظمة العمل العربية في الثقافة العمالية .

خلاصة :

حاولت ان نستعرض نماذج من التجارب الدولية في الثقافة العمالية حسب ما سمحت به المعلومات والمصادر وتركيزنا على بعض البلدان الراسمالية وبعض البلدان الاشتراكية ، بهدف اعطاء صور ونماذج لمجتمعين مختلفين من الانظمة الاجتماعية السائدة في العالم ولنبين مزايا وعيوب كل نظام من وجهة نظر من يريد التحليل حسب اعتقاده وايمانه ولا نريد هنا ان نفرض على الاخيرين فكر معين ولكننا سنحاول في هذه الخلاصة ان نبين الفرق ونسبة الاستفادة في المجتمع الاشتراكي بالنسبة للعمال عنه في المجتمع الراسمالي .

فلقد مرت الحركة النقابية بمرحلتين لكل مرحلة خصائصها المعروفة ، فالمرحلة الاولى هي مرحلة ما قبل تأسيس النقابات ولهذه المرحلة علاماتها وخصائصها الرسمية المتمثلة في نضال الطبقة العاملة من اجل انتزاع الاعتراف بحقها في تأسيس نقاباتها التي تنظمها وتوحدها وتعبر عنها كأداة نضالية اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وسياسيا والمرحلة الثانية هي مرحلة تأسيس النقابات وهنا تغير محتوى النضال واخذ طابعا جديدا يختلف باختلاف المرحلة التاريخية ومستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لكل بلد .

فالطبقة العاملة في عصر الصناعة والعلم والتكنولوجيا لابد ان تكون هي الطبقة القائدة اجتماعيا للنضال ، لتتمكن من مباشرة قيادة التحولات الجديدة ولما كانت الطبقة العاملة مدركة لمهماتها العمالية في ضرورة العمل من اجل انهاء النظام الراسمالي فان الراسمالية في البلاد الغربية وامريكا قد تنبهت لهذه المسألة وعملت على تفريغ هذا الفهم لمحتواه واحتوت بذلك الطبقة العاملة عبر انشاء مؤسسات واجهزة تقليدية بدلا من ان تعمل على رفع المستوى الفكري الطبقي للطبقة العاملة وفرضت عليها فكرها من خلال دس قيادات دخيلة على الطبقة العاملة تبنت مصالح الراسمالية على حساب مصالح الكادحين من ابناء الشعب،

حيث بات الاستغلال والاضطهاد مكشوفا مدعوما بالتشريعات واجهزة القمع ومحاولة اضفاء الشرعية والدستورية على كل هذه الاجراءات القمعية تحت شعار الديمقراطية المزيفة .

عكس ذلك حدث في دول الانظمة الاشتراكية حيث عملت على اشراك الطبقة العاملة في تحقيق التقدم الاجتماعي والقضاء على الاستغلال والاضطهاد كمرحلة اولى سيرا نحو اعداد الطبقة العاملة ثقافيا وفكريا وعمليا لقيادة مسيرة التطور والنمو والتقدم .

ونحن نقيس ذلك من خلال الزاوية لمقدار مساهمة الطبقة العاملة ففي المجتمع الذي تشارك فيه الطبقة العاملة في قيادة الانتاج والاستفادة من مردوده نستطيع ان نحدد هوية ذلك النظام فالمجتمع الذي تقوده جماهيره الواسعة من الكادحين يكون اقدر بكثير من غيره في التغلب على مصاعبه ومعضلاته والعمل على ارساء دعائم الرخاء والتقدم والعدالة الاجتماعي ، ولا يعني هذا الطبقة العاملة وحدها هي الكفيلة بتحقيق ذلك بل ان مساهمة كل الثوريين والقوى المعادية للاستغلال والاحتكار والبطش والاضطهاد تساعد الى حد كبير الطبقة العاملة في تحقيق مجتمع الرفاهية والعدل الاجتماعية وقد اثبت لنا التاريخ عبر تجارب عديدة تحالفت فيها الطبقة العاملة مع حلفائها الثوريين وانجزت مهمات النضال الوطني الديمقراطي ودخلت التحولات الاشتراكية وحققت نجاحات باهرة .

والتعليم اي كان يعكس بالضرورة هوية اي نظام اجتماعي فاذا كان هذا النظام او ذلك نظام اجتماعي راسمالي فان نظم التعليم حتما ستكون برجوازية تتعالى وتتأفق من البسطاء والكادحين واذا كان هذا النظام او ذلك نظام اجتماعي اشتراكي فحتما نظم التعليم ستتوجه الى الكادحين وطبقات الشعب الفقيرة لترفع من مستواها التعليمي والثقافي لتساهم في بناء المجتمع بكفاية ودراية ومهارة عالية وروح ثورية خلاقة .

دور منظمة العمـل العربية
في تطوير الثقافة العمالية في الوطن العربي

اعداد الاستاذ
فضـل علي عبدالله
منظمة العمل العـربية

مقدمة

عرفت الثقافة العمالية على انها جزء من تعليم الكبار وتعليم الكبار بمفهومه الواسع ونشاطه المتشعب يمكن ان يعرف بشيء من التبسيط بانه نظام التعليم الذي يتم خارج نطـاق المؤسسة التعليمية وهو بهذا المعنى يتسع جمهوره فيشمل الاميين الذين لم يدخلوا المدرسة اساسا وهذه الجماعات تحتاج في مستوياتها المختلفة الى الانتفاع بنشاط تعليم الكبار وبرامجه المتنوعة واساليبه المتعددة وما يقدم من خدمات متصلة بالقيم او باستكمال بعض المراحل التعليمية او للاعداد والتأهيل او لتجديد الخبرة او تنويعها مع الحاجات الفردية والاجتماعية .

والتعليم بمفهومه الواسع وفي صوره القائمة مفهوما ومؤسسات وتنظيما واهدافا هو جزء من الكل الحضاري باعتباره دعامة اساسية عن دعامة هذه الحضارة المعاصرة .

ومن هنا فأن دراسة مقومات هذه الحضارة وخصائصها وحركتها تصبح محور القضية المطروحة التي تواجه تعليم الكبار من انواعه تعليم العمال (الثقافة العمالية) .

وهذه الحضارة التي اجتاحت العالم وقامت على تجاوز الواقـع بالاختراع والابداع في مختلف ميادين الحياة لم تنشأ من فراغ ولم تكن اختراع جيل واحد او جنس واحد وانما هي حصيلة جهد الانســان وسعيه في العمل مع الحقائق الطبيعية والمعطيات الفكرية لكل المجتمعات البشرية عبر التاريخ الحضاري ، ومن الحق ان هذه الحضارة في صورتها القائمة ظهرت في اوربا منذ قرنين واصبح تصنيف المجتمعات البشرية قائما على اساس تملك هذه الحضارة فظهرت تعبيرات الامم المتقدمـة والنامية .

وهنا نعرض قضية كبيرة فيما يتصل بمواجهة الدول الناميـة

للمستقبل لتكمل رحلتها الحضارية في طريق التقدم الاجتماعي والاقتصادي والسياسي .. وهناك امثلة للطفرة الحضارية لشعوب استطاعت في فترة قصيرة ان تقف في مصاف الدول المتقدمة وهناك امثلة اخرى لبلاد نامية بدأت من البداية في الحضارة الجديدة ونمت فيها واستوعبتها وانتجتها واستطاعت ان تسخر معطيات الطبيعة وتفجير ثرواتها لتكون في خدمة الانسان واذا كانت القدرة المالية هي احد وجهي الحضارة وهذا ما يتمثل في المنطقة العربية فهل معنى هذا ان ينقلها الغنى من التخلف الى التقدم . ان التقدم الحضاري هو رهن بتقديم الجانب البشري وتنميته وقدراته واعداد مهاراته وتجديد خبراته ذلك ان الانسان هو مناط هذه العملية كلها خلقا وانتاجا وانتفاعا وارتفاعا وهذا يبرز الدور الكبير الذي ينتظر الامة العربية وعلى وجه الاخص مؤسساتها ووكالاتها المتخصصة ومعاهدها وتنظيماتها السياسية والشعبية والنقابات العمالية بشكل خاص ومحدد عن الدور الكبير الذي يمكن ان تلعبه هذه المؤسسات في بناء وتطور وتنمية القدرة البشرية في مجالات التعليم والتأهيل والتدريب ومواجهة تحدياتها .

والمجتمع اي مجتمع باجياله ومؤسساته بماضيه ومستقبله بحكم تركيبه يضع العمال على راس مسيرته ويدفعهم الى مواقع التأثير والعمل فهم راس المجتمع وهم الركيزة الاساسية التي يقوم عليها نهضته وحضارته فعليهم اذن مسئولية التدبير والتقرير والتوجيه والتأثير بهذا المنظور تبرز اهمية العامل ومكانته في اي مجتمع من المجتمعات كما تبرز اهمية تربيتهم وتعليمهم وتأهيلهم في المدى القريب والبعيد وهم القوة العاملة الفاعلة المنتجة والمؤثرة في ظروف المجتمع الاقتصادي والاجتماعي فالتنمية بمجالاتها المختلفة تعتمد كلية على ما يبذلونه من جهد وفكر كما تعتمد على حجم من يعمل فيها منهم ومن يقتسم العائد منها ونوعيتها واستمرارها ومداها تتوقف على وعيهم باهدافها وعلى مهاراتهم وكفاءتهم في احداثها وتطويرها فمن هذه الإوصاف والخصائص اصبح التعليم لهذه الفئة من المجتمع معيارا اساسيا للحكم على مستوى المجتمعات ومصادر القوة فيها ، فالمجتمع المتعلم هو الذي تتسع فيه فرص التعليم والنمو أمام الكبار والصغار على السواء وهو بالتالي المجتمع الذي يعتبر الفرد فيه مصدر القوة بما يتوفر له من معرفة ومهارة وقدرة على الانتاج والتجديد ومن هنا فأن طبيعة الحضارة المعاصرة والتغيير النوعي وملاحقة هذا التغيير والتجديد ادى بالضرورة الى ظهور حاجات ملحة وصور متعددة الى متابعة التعليم بكافة اشكاله ابتداء من محو الامية الى التأهيل والتدريب المهني الى التجديد والمواكبة في مجتمع تقوم حركته على التغير

الدائم والمتسارع ويعني هذا ان العمل الحديث في ارتباطه بالعلم والتقنين دائم التطور والتجديد وهذا يحتاج الى اكتساب مهارات متجددة ومعرفة مستمرة مما اصبحت معه الدعوة الى التعليم المستمر مدى الحياة حاجة قائمة ووسيلة مشروعة لمواجهة التغيير الدائم في المجتمع الحديث .

ومن خلال الشعور بضخامة المشكلة وخطرها واثرها في حياة المجتمع ادركت منظمة العمل العربية ان دورها في هذا المجال يتطلب جهدا مضاعفا لتوفير الضمانات العملية والتربوية وتهيئة المناخ الملائم لصيانة الثروات العربية من هذا الضياع وحماية المستقبل العربي كله من الاخطار فاتجهت بكل الجهد المستمر المتواصل ، الى العناية بهذا العامل وتثقيفه وتوعيته وتحديد مفهوم جديد للثقافة العمالية والى مواطنين مثقفين حسب هذا المفهوم والذي لابد وان يقوم على عدة مرتكزات اساسية يجب ان تنطلق مسيرتنا من خلالها لكي نصل بامتنا الى المستوى الفعال المطلوب .

جهود سابقة :

لم يستأثر موضوع من الموضوعات التي عنيت بها منظمة العمل العربية بمثل ما استأثرت به الثقافة العمالية ، والحقيقة ان الاهتمام بها على المستوى العربي كان سابقا لقيام المنظمة ، وعندما نظمت مؤتمرات وزراء العمل العرب كان موضوع الثقافة العمالية من ابرز الموضوعات التي عالجها المؤتمر الاول (١٩٦٥) واتخذ فيه عددا من القرارات ، كما اوصى بانشاء معهد عربي للتدريب المهني والكفاية الانتاجية .

واستمر نظر موضوع الثقافة العمالية على امتداد المؤتمرات الخمسة التي عقدها وزراء العمل العرب ، واتخذ في بعضها قرارات ووفق فيها من حيث المبدأ على انشاء مؤسسة ثقافية عمالية على المستوى العربي ترتبط بمنظمة العمل العربية متعاونة في ذلك مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب (١٩٦٦) واكد المؤتمر الثالث (١٩٦٧) هذا القرار وطلب الى الامانة العامة لجامعة الدول العربية دعوة لجنة من الخبراء (يمثل فيها اتحاد العمال العرب) لوضع اسس المؤسسة المذكورة ولدراسة مشروع اتفاقية عربية عن الثقافة العمالية تقدمت بها ادارة الشئون الاجتماعية والعمل بالامانة العامة لجامعة الدول العربية ، وشكلت بالفعل هذه اللجنة وعقدت جلساتها خلال الفترة من ٥ـ٨ اكتوبر ١٩٦٨ ، ولكنها رات ان يسبق تكوين المؤسسة المقترحة تكوين جهاز استشاري في كنف الجامعة

العربية كما اوصت بان ينظر المؤتمر الخامس موضوع اصدار اتفاقية عربية عن الثقافة العمالية .

ووافق مجلس الجامعة على اقتراح لجنة وان يغير كلمة (جهاز) الى كلمة (لجنة) في ١٦-٣-١٩٦٩ .

ولكن الحقيقة ان هذه القرارات كلها كانت تتخذ وفي ذهن المسئولين حقيقة يحتمل ان تغطي عليها كلها هي قيام منظمة العمل العربية التي ستتولى العملية على المدى الطويل ..

ولهذا فأن الفائدة الحقيقية التي تمخضت عنها كل هذه الاجتماعات والقرارات هي قيمتها الفنية من ناحية انها فحصت الموضوع من كافة اطرافه وقدمت دراسات عديدة تسهل المهمة على من يأتي بعدها وتوفر عليه الجهد والوقت .

الثقافة العمالية في وثائق المنظمة :

وقد تجلى هذا الاهتمام المسبق بالثقافة العمالية في الميثاق العربي للعمل الذي اقره مؤتمر وزراء العمل العرب (١٩٦٥) واسست بمقتضاه منظمة العمل العربية ، وفي دستور المنظمة نفسها ، فنصت المادة ١١ من الميثاق العربي للعمل على تشجيع انشاء معاهد للثقافة العمالية والتوسع فيها بغية خلق جيل مثقف من العمال يؤمن بعروبته ويسهم اسهاما في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية .

كما ترى وجوب العناية باعداد المثقف العمالي العربي وتزويده بالمباديء والقيم والثقافة الاصيلة التي تؤهله لتنشئة جيل من العمال العرب يؤمن بقوميته العربية .

وتضمنت الاغراض التي نص عليها الدستور . القيام بالدراسات والبحوث في مجال الثقافة العمالية وكذلك (وضع قاموس العمل) .

وبالاضافة الى هذه النصوص من الميثاق والدستور فقد ابرزت تقارير وخطابات المدير العام الاهمية الخاصة للثقافة العمالية بين مناشط المنظمة .

ومن هنا وجب اعطاء اهمية خاصة لاقامة مشروعات الثقافة العمايةل القائمة في الاقطار العربية تعاونا ومن شأنه ان يحقق التكامل والتنسيق بينهما ، وضمان تبادل الخبرات والتجارب الناجحة في هذا المجال .

وتضمن تقرير المدير العام الى الدورة الثانية لمؤتمر العمل العربي

(مارس ــ اذار ١٩٧٣) عرضا وافيا لقضية الثقافة العمالية واشارات نافذة الى التطور الثوري الذي يمر به (تعليم الكبار) وانعكاسات ذلك على النظم التعليمية والتلقليدية ، كما تضمن توصية بأن تتضمن المناهج والدراسات في المدارس الثانوية والفنية وبعض الكليات مادة عمالية ونقابية ، ونقدا لاقتصار الثقافة العمالية على الدورات القصيرة .

وكان طبيعيا ان ينتهي هذا الاهتمام البارز الى عمل فعلي وفيما يلي بعض ما قامت به المنظمة بالفعل ، وما تقوم به فضلا عما تعتزم القيام به .

١ ــ المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل :

هذا المعهد هو الانجاز الاول للمنظمة ، ويمكن ان يعد الابن البكر لها ، وهو ما يصور منزلة الصدارة التي تحتلها الثقافة العمالية بين اهتمامات المنظمة .

وكما ذكرنا فقد كان امام المنظمة عندما بدات عملها بالفعل في الشهور الاخيرة من عام ١٩٧٢ عددا كبيرا من الدراسات والتوصيات والقرارات التي وضعت من ١٩٦٥ــ١٩٧٠ عكف خبراء المنظمة على غربلة هذه القرارات والتنسيق بينها بحيث انتهى الامر الى مشروع بتكوين معهد باسم المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل .

واعتمد مؤتمر العمل العربي هذا المشروع في دورته الثانية (مارس ــ اذار ١٩٧٣) بعد تعديلات طفيفة .

وطبقا لقرار المؤتمر والنظام الداخلي الذي وضع للمعهد فان اهداف المعهد هي :ــ

ــ تطوير اساليب وبلورة مفاهيم الثقافة العمالية على اسس سليمة ، وتدريب القيادات عليها . كما يقوم بتزويد اطراف العمل الثلاثة بالبحوث والعملية والفنية في مجال العمل التي تساعدها في اداء مهامها بكفاية وفاعلية .

ويكون للمعهد على وجه الخصوص :

١ ــ تدريب واعداد الاطارات المسئولة عن القطاعات التالية في مختلف المستويات ،

أ ــ النقابات والمنظمات العمالية .

ب ــ مؤسسات واجهزة الثقافة العمالية .

جـ ــ ادارات العمل .

د ــ قطاع الاعمال ومنظمات اصحاب الاعمال .

٢ ــ القيام بجميع البيانات والاحصائيات واجراء البحوث والدراسات التي تتصل بمسائل العمل والعمال ونشر وتوزيع البحوث والمعلومات عن التطورات الحديثة والاتجاهات العمالية في مجالات العمل والثقافة العمالية .

٣ ــ التنسيق بين المعاهد والاجهزة والهيئات المعنية بالدراسات والتدريب في مسائل العمل والثقافة العمالية في الوطن العربي وتقدم العون الفني وكذا العون المادي للمنظمات العمالية الاكثر احتياجا في هذا المجال .

٤ ــ عقد برامج ودرات يشارك فيها الدارسون من العالم الثالث وخاصة من بلدان القارة الافريقية .

وتنص المادة الرابعة من نظام المعهد على ان يتكون في المعهد اربعة اقسام هي :ــ

١ ــ قسم الثقافة العمالية ، ٢ ــ قسم ادارة العمل ، ٣ ــ قسم البحوث والدراسات ٤ ــ وحدة الشئون الادارية والمالية ، ويجوز الزيادة او التعديل في هذه الاقسام اذا رأى رئيس مجلس الادارة ذلك ، وبعد التشاور مع المجلس اما وسائل المعهد فهي :

١ ــ منح مكافآت ومنح واعانات لتشجيع البحوث والدراسات المتصلة بتخصصات المعهد .

٢ ــ تنظيم برامج ودورات تعليمية وتدريبية وكذلك برامج بالمراسلة .

٣ ــ ايفاد بعوث علمية وعملية في الدول العربية والاجنبية .

٤ ــ تنظيم المؤتمرات والندوات والحلقات العلمية والاشتراك في المؤتمرات الدولية المتصلة باغراض المعهد .

٥ ــ اصدار مجلة علمية دورية تنشر فيها البحوث والدراسات المتصلة بتخصصات المعهد .

٦ ــ تكوين مكتبة متخصصة تضم المراجع والمصنفات الاساسية في شئون الثقافة العمالية والعمل .

اما تمويل المعهد ، فانه طبقا لقرار المؤتمر يتم بالنسب الاتية :ــ

٧٠٪ من النفقات السنوية تقدمها الدولة التي يقام المعهد على ارضها علاوة على تقديمها المبنى المناسب .

٣٠٪ من منظمة العمل العربية .

ويشرف على شئون المعهد مجلس ادارة يتكون من :ــ
* المدير العام لمكتب العمل العربي رئيسا
* اربعة اعضاء من المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية يتم

انتخابهم كل ثلاث سنوات على اساس عضوين من فريق الحكومات وعضو من فريق اصحاب الاعمال وعضو من فريق العمال .

* مسئول الثقافة العمالية بمكتب العمل العربي .
* مدير المعهد بحكم صفته .
* عضو من الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .

* عضوان من الدولة المضيفة ، على ان يكون احدهما من العمال .
وقد اتخذ مجلس ادارة المعهد اثناء انعقاد دورته الاولى في الجزائر (٢٥ــ٣٠) كانون الثاني ١٩٧٤ قرارا بشأن برنامج المعهد في مرحلته الاولى ، وقد تضمن موافقة المجلس على البدء بتنظيم ندوة لمسئولي وخبراء الثقافة العمالية في الدول العربية بهدف تبادل المعلومات ومناقشة اوضاع الثقافة العمالية في الوطن العربي حتى يتسنى التوصل الى انسب الصيغ التي يمكن ان يسترشد بها المعهد عند اعداد برامجه .

وفي اطار تنفيذ هذا القرار انعقدت الندوة في الفترة مابين ١٠ــ١٨ من نوفمبر ١٩٧٤ في مدينة الجزائر وقد حدد مكتب العمل العربي اهداف الندوة على النحو التالي :
أ ــ الوقوف على واقع الثقافة العمالية في البلاد العربية .
ب ــ حصر الاحتياجات الفعلية للبلاد العربية في الثقافة العمالية

في مجالات التدريب المختلفة (العام والقيادي والمتخصص) .
جـ ــ اقتراح البرامج والاساليب والوسائل المناسبة لعمل المعهد في مجال الثقافة العمالية .

د ــ اقتراح الوسائل العملية للتنسيق بين اجهزة الثقافة العمالية في البلاد العربية بينها وبين المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل .

و ــ اقتراح الوسائل العملية لتوثيق العلاقات بين المعهد ودول العالم الثالث كما حدد موضوعات الندوة على النحو التالي :

١ ــ الاحتياجات الفعلية للبلاد العربية .
٢ ــ وسائل واساليب الثقافة العمالية في البلاد العربية .
٣ ــ كيفية التنسيق بين اجهزة الثقافة العمالية في البلاد العربية وبين المعهد .

٤ ــ توحيد تخطيط مناهج الثقافة العمالية في البلاد العربية .
[illegible]سة بالمراسلة .
[illegible] ــ دعم دور التنظيمات النقابية في الثقافة العمالية .
[illegible] ــ تطوير برامج محو الامية لتفي باحتياجات الثقافة العمالية .
٨ ــ تمويل الثقافة العمالية .

وقد صدر عن هذه الندوة مقترحات واراء شاملة لكافة مناحي العمل اعتمدتها الندوة واقرتها كصيغة ملائمة للمرحلة الحالية ومعبرة عن راي العمال العرب ممثلين في الوفود المشتركة باعمال هذه الندوة .
مبيانا بادناه بعض هذه المقترحات :

أ ــ ان يركز المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل نشاطه وجهوده على المهام ذات الطابع الشمولي والمردود العام لكل اجهزة الثقافة العمالية في الوطن العربي .
ب ــ ان لا يكون التكوين النقابي من اختصاصات هذا المعهد نظرا لصفته الثلاثية .

ج ــ ان يراعي المعهد في كافة البحوث المقدمة والدراسات والبرامج الاطار الفكري القومي الاشتركي كارض اساسية من اجل تحقيق الوحدة الفكرية للدارسين وتوعيتهم بمهامهم في بناء الحضارة العربية .
د ــ ان يكون المحاضرون من المنظمات الثقافية ومؤسسات الثقافة العمالية في الوطن العربي .

هـ ــ ان يكون المعهد مستعد لتقديم الخدمات الى الاجهزة التي يطلبها سواء في مجال الخبرة او تقديم المعونة الفنية والمادية .

وفي مجال اعداد الندوات والدورات القطرية والقومية والتي تشكل في حد ذاتها عاملا من عوامل التنسيق والتوحيد في اطار برامج المعهد تقرر ما يلي :

١ ــ تنظيم دورات على مستوى عال للمسئولين عن الثقافة العمالية في الوطن العربي .

٢ ــ تنظيم دورات متخصصة حسب الاحتياجات المطلوبة .
٣ ــ اختيار خبراء في الثقافة العمالية وتكوين خبراء جدد لمساعدة المعاهد التي تحتاج اليهم على نفقة المعهد .

٤ ــ فتح المجال امام المسئولين العرب عن الثقافة العمالية للاطلاع على المناهج والاساليب المتبعة في البلدان التي لها سبق في هذا الميدان .

٥ ـ تنظيم دورات دائمة لتكوين مثقفين متخصصين بالثقافة العمالية . ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ـ ...

٦ ـ تكوين لجان من الخبراء والمتخصصين بالثقافة العمالية والنقابيين لتحضير البحوث والدراسات تستعين بها المعاهد في برامجها .

٧ ـ اصدار مجلة دورية خاصة بالثقافة العمالية تكون ميدانا لتبادل المعلومات والخبرات .

٨ ـ تنفيذ قرار مؤتمر العمل العربي بالرباط ١٩٧٣ الذي يؤكد على اهمية التعاون الفني والتنسيق بين منظمة العمل العربية والاتحاد الدولي للعمال العرب في مجال الثقافة العمالية .

هذا وقد اتخذت الندوة ايضا عدة قرارات وتوصيات تتعلق بخدمة الطبقة العاملة والعمل على تحقيق الاهداف القومية منها الاجازات الدراسية المدفوعة الاجر وتوحيد التشريعات العماليةوضرورة الاهتمام باوضاع العمال الزراعيين وتوعيتهم ورفع مستواهم الفكري والعلمي وتعريفهم بدورهم في مجال تنمية المجتمع وتنفيذا لهذا القرار اعدت منظمة العمل العربية استبيانا خاصا لعمال الزراعة قامت بتوزيعه على الدول الاعضاء بالمنظمة منتظرين ردود هذه الدول حتى يتسنى لنا على ضوء البيانات والاحصاءات من وضع دراسة كاملة لكي تشمل الثقافة العمالية القواعد العمالية والواسعة لهذه الفئة من العمال .

المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ـ بغداد

هذا المعهد ايضا هو الانجاز الثاني لمنظمة العمل العربية وتنفيذا لقرار مؤتمر العمل العربي بالرباط وبعد ان ابدت حكومة العراق رغبتها الكريمة باستضافة هذا المعهد ومساهمتها المادية والفنية .

وسارعت المنظمة الى اتخاذ الخطوات الايجابية الجادة لكي يمارس هذا المعهد نشاطه في اقرب وقت ممكن .

وقد اتخذ مجلس ادارة المعهد قرارا باقامة بعض الدورات الثقافية والتخصصية وبدأت هذه الدورات في كل من بغداد والجزائر في عام ١٩٧٦ .

كما قامت المنظمة بوضع مشروع تجربة لبرمجة دورات وكتب لمحو الامية وتثقيف العمال الزراعيين ببعض الدول العربية .

قام القسم باعداد دراسة مشروع عن محو الامية والثقافة العمالية في مجال قطاع عمال الزراعة حيث يقدم هذا المشروع اضافة جديدة في هذا المجال ويشجع على دخول هذا الميدان بفضل ثمرة التجربة وما ستطرحه من خبرات مع تحاشي ماتعرضت له تجربة لبنان من سلبيات والعمل على حصرها .

وتمثل هذه التجربة طموحا يبدأ بمحو الامية وينتهي بتخريج مثقفين عماليين وسيتم المشروع على مرحلتين ، المرحلة الاولى محو امية والمرحلة الثانية تثقيف عمالي .

المشروع :

١ ـ يتكون المشروع اساسا من مستويين :

آ ـ المستوى الاول ومدته اثنا عشر اسبوعا ويستهدف محو امية الدارسين بحيث تمكنهم مع نهايته المامهم الماما حسنا بالقراءة والكتابة .

ب ـ المرحلة الثانية ومدتها ثمانية اسابيع وتستهدف تدريس اساسيات الثقافة العمالية .

اهداف الخطة :

١ ـ تستهدف الخطة بالدرجة الاولى تربية العمال الزراعيين ثقافيا وقوميا ونقابيا وتنمية مهاراتهم وتعميق شعورهم بالمسؤولية ووصول الاميين منهم بمصادر الثقافة والمعرفة ليتسنى لهم ان يشاركوا في مناشط العمل وزيادة الانتاج .

٢ ـ اختيار النابهين منهم وتأهيلهم بثقافة عالية متخصصة ليتصدى هؤلاء العمال لاداء العمل الثقافي والنقابي في كافة مجالاته .

٣ ـ تستهدف الخطة في مراحلها الاخيرة الى اعداد جهاز فني يعمل في حركة الثقافة العمالية من المعلمين ومن بين قادة العمال القادرين على توصيل الثقافة العمالية في كفاءة عالية .

٤ ـ المتابعة : تتضمن الخطة برنامجا خاصا للمتابعة بحيث لاتكتفي الخطة بعقد الدورات وتخريج قادة من معلمي العمال وانما ينبغي متابعة هؤلاء الدارسين لتعميق مفاهيمهم وتجديد معلوماتهم عن طريق برامج متنوعة بحيث تكون عملية التثقيف عملية مثمرة ولابد من مواكبتها عن طريق برامج الدراسة بالمراسلة والبرامج والتكميلية

ونظام التصعيد الدراسي والندوات والحلقات وبرامج التثقيف الذاتي الخ.

اسلوب العمل وخطوات التنفيذ :

١ ـ الخطوات الاولى لتحقيق المشروع :

آ ـ الاتصال بالدول ذات الطابع الزراعي ويقترح القسم كل من اليمن الديمقراطي وجمهورية الصومال للتعرف على مدى استعدادهما للمشاركة في التنفيذ والمساهمة بقدر من التكلفة تحقيقا للاصول الدولية المتعارف عليها في مثل هذه المشروعات .

ب ـ في حالة الموافقة المبدئية يقوم المكتب بدراسة للمنطقة عن طريق بعض الفنيين للتعرف على مكان التنفيذ ومدى لياقته ووضع العمال الزراعيين ومستوياتهم والاتفاق مع المسؤولين على الخطوات التنفيذية .

جـ ـ الاتصال بالمركز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار لسرس الليان والجهاز الاقليمي لمحو الامية للوقوف على مدى الامكانات والمساهمة الفنية والمادية وكذلك المساهمة باعداد الوثائق والكتب المطلوبة ووسائل الانصاح التي يمكن ان يقدمها كل من الجهازين بعد اتمام هذه الخطوات وفي ضوئها يضع قسم الثقافة العمالية بالاشتراك مع الاجهزة المعنية خطة المرحلة الاولى في شكلها النهائي والخطة التقريبية للمرحلة الثانية .

٢ ـ ارسال بعض الفنيين لمدة شهر تقريبا للاشراف والتحضير والاعداد للدورات لايتجاوز عددهم ثلاثة .

٣ ـ يقوم بالتعليم معلمون من الدولة التي سيجرى فيها التجربة تحت اشراف سكرتارية فنية واذا لم يتوفر يستعان بالجهاز العربي لمحو الامية .

٤ ـ تقوم الدولة بتجهيز واعداد المكان والدارسين وقد يتطلب الامر دفع بعض الحوافز والنفقات واحضار بعض المعدات السمعية والبصرية .

٥ ـ بالنسبة للكتب يجري اتصال بين القسم والجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار ومركز سرس الليان للتعاون في اعداد هذه الكتب وفي ضوء هذه الامكانيات يمكن تحديد التكلفة .

٦ ـ بالنسبة للمرحلة الثانية تتحمل المنظمة نفقات كتيبات المتابعة على غرار كتيبات بيروت .

هذا وقد قام قسم الثقافة العمالية بتنظيم سلسلة دورات عن

الثقافة العمالية والامن الصناعي وتفتيش العمل والمفاوضات الجماعية .الخ بالتعاون مع معاهد الثقافة العمالية في كلمن الجزائر وبغداد .

مجالات اخرى :

ان الاهتمام المضاعف والمكثف لقضية المعاهد ليس معناه ان المنظمة لاتسهم في مجالات اخرى للثقافة العمالية ، ولكنه يعني انها وجدت ان هذا المجال هو مايصعب على غيرها التصدي له والعمل فيه ، وان الفكرة الرئيسية في المعاهد على مستوى الوطن العربي هما في الحقيقة ملاتستطيعه سوى المنظمة باعتبارها الهيئة التي تنضوي فيها الدول العربية وتمثل الاطراف الثلاثة للعمل : الحكومات والعمال واصحاب الاعمال .

وبصرف النظر عن المعاهد ، فان المنظمة تعتزم القيام بحركة نشر وترجمة للمراجع الثقافية العمالية والحركة العمالية كما انها على استعداد دائم لمساندة كل جهد او معونة تطلبها منها اية هيئة من هيئات الثقافة العمالية سواء كانت هذه المساعدة فنية او مالية ، ادبية او مادية وهناك اتصال دائم ومستمر مابين المنظمة والاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ... كما انها تتصل باستمرار بكافة هيئات واجهزة الثقافة العمالية في الوطن العربي .

وقد نظمت المعاهد العربية للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر وبغداد دورات تخصصية ونفذها عام ١٩٧٦-١٩٧٧-١٩٧٨ وتنظيم كل معهد من المعهدين مجموعة من الدورات السنوية ويقومات ايضا بعمل البحوث والدراسات الخاصةبمجالات العمل وعقدالندواتالخ .

الندوات والمؤتمرات :

تشارك منظمة العمل العربية من خلال قسم الثقافة العمالية في مكتب العمل العربي الى جانب المعاهد العربية للثقافة العمالية وبحوث العمل في نشاط الثقافة العمالية .

حيث شاركت في اعمال المؤتمر الاول والثاني للثقافة العمالية الذي ينظمه سنويا الاتحاد الدولي للعمال العرب ، والمؤتمر الاول لعمال الزراعة والثقافة العمالية والتنمية الزراعية كما يشارك القسم في اعمال المكتب العربي للثقافة العمالية التابع للاتحاد الدولي للعمال العرب .

وفي المؤتمر الخامس لنقابات عمال الزراعة ومنظمات الفلاحية لبلاد حوض البحر الابيض المتوسط .

كما ان القسم قد نفذ عدة دورات ثقافية في البلاد العربية حيث

عقد الدورة العربية لعمال البريد والبرق والهاتف في عدن بالتعاون مع الاتحاد العربي لعمال البريد والبرق والهاتف ، ودورة اخرى للقادة النقابيين في دول الخليج العربي عقدت بالتعاون مع الاتحاد العام لنقابات عمال سوريا .

كما شارك القسم ايضا في عدة دورات ثقافية عقدتها بعض الاتحادات المهنية العربية في كل من العراق ومصر .

وتشارك المنظمة ايضا في اعمال المجلس الاستشاري للجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار .. وفي اعمال اللجنة التحضيرية لتأميل تعليم الكبار في الجامعة العربية كذلك ساهم القسم في اعمال المؤتمر الاول لخريجي معاهد الثقافة العمالية لعمال التجارة بجمهورية مصر العربية.. وفي الدورة التدريبية في المسائل السكانية لموجهي ومسؤولي الثقافة العمالية في البلاد العربية التي عقدتها منظمة العمل الدولية في القاهرة .

وشارك ايضا في اعمال الحلقة الدراسية الثامنة للثقافة العمالية في بيروت التي نظمها المكتب العربي للثقافة العمالية ، هذا بالاضافة الى ارسال الخبراء والمحاضرين للدول العربية لالقاء محاضرات وعقد مناقشات في دورات محلية وعربية .

البحوث والدراسات :

في اطار التعاون الفني اصدرت منظمة العمل العربية بالتعاون مع الجمهورية اللبنانية مجموعة عشرة كتيبات في مجال المتابعة تتضمن مواضيع مختلفة بأسلوب مبسط كتجربة اولى على طريق تعميمها في باقي الدول العربية .

كما قام القسم باعداد البحوث التالية :

١ ـ بحث عن الامية كعائق امام نشر الثقافة العمالية في البلاد العربية .

٢ ـ بحثعن امكانية تطوير وسائل واساليب الثقافة العمالية في البلاد العربية .

٣ ـ دراسة عن متابعة الدراسين الخريجين من معاهد الثقافة العمالية بعد ان عقد ندوة خاصة عن موضوع متابعة الدارسين بدمشق خلال الفترة من ـ٢٧ اغسطس اب ١٩٧٦ .

كما اعد القسم بحث عن عمال الزراعة في البلاد العربية والثقافة العمالية قدم الى الدورة الاولى للجنة عمال الزراعة التي عقدت في الجزائر

في نهاية العام الماضي وينظر القسم بتفائل الى الخطط المستقبلية المطروحة والمتضمنة اعداد دليل الثقافة العمالية والحركة النقابية العربية .

واعداد دراسة عن الجامعات العمالية .

وندوة عن الثقافة العمالية والتنمية .

موضوع دراسة عن استراتيجية شاملة للثقافة العمالية في الوطن العربي . اصدار قاموس مصطلحات الثقافة العمالية ، ترجمة بعض الكتب الجديدة في مجال الثقافة العمالية .

وقد قام القسم ايضا باعداد البحوث التالية :

ـ بحث عن عمال البناء والاشغال والثقافة العمالية .

ـ بحث عن المرأة العاملة والثقافة العمالية .

ـ بحث عن الاجازة الدراسية المدفوعة الاجر .

ـ بحث عن امكانية تنشيط التثقيف العمالي في مراكز ومعاهد التدريب المهني .

ـ بحث عن عمال النسيج والثقافة العمالية .

ويقدم قسم الثقافة العمالية الى المؤتمر العام للمنظمة في دورته القادمة موضوع الاجازة الدراسية المدفوعة الاجر لمناقشته وامكانية اصدار اتفاقية او توصية عربية او اتفاقية وتوصية عربية بشأن الاجازة الدراسية المدفوعة الاجر .

خلاصة :

١ ـ ان الثقافة العمالية او التربية العمالية هي كما ذكرنا احد فروع تعليم الكبار لعلها اهم هذه الفروع واخطرها ذلك ان الكبار يحتاجون الى التثقيف والتعليم هم في الغالب من العمال والعمال هم بالتأكيد جيش العطاء والانتاج في المجتمع فلابد من العناية بهم لنستطيع من تحقيق التنمية الاقتصادية المنشودة من خلال هذا الوعي وهذه التربية .

٢ ـ تثقيف العامل وتزويده بشتى نواحي العلم والمعرفة ليواكب تطور مجتمعه وحركة هذا المجتمع اليومية بفهم ووعي وادراك ليصبح هذا العامل مصدرا للقيم الاساسية التي يقوم عليها العمل وتحرير الانسان من اميته واطلاق الطاقات البشرية الخلاقة لتساهم في بناء هذا المجتمع وحضارته المعاصرة .

٣ ـ خلق المواطن الصالح الذي يؤمن بعروبته وقوميته لكي يصبح قادرا على حماية مجتمعه وحماية المكاسب التي حققها من خلال تضحيته ونضاله وكذلك الملم بالاوضاع والمشكلات الاساسية التي تواجه مجتمعه والقادر على التفكير في حل هذه المشكلات والتصدي لها ووضع الحلول المناسبة لحلها .

٤ ـ اعداد العامل المنتج والذي يستطع ان يسود الالة خاصة وهو يمثل اهم عناصر الانتاج والذي يلقي على عاتقه مسؤولية تنمية هذا المجتمع وتطويره ويبقى العامل على اتصال مستمر بأهم مافي الانتاج الفكري والعلمي في المجتمع ، وادراك علاقته بتطوير المجتمع وتنميته سيما وان العالم اليوم هو عبارة عن قرية اليكترونية صغيرة .

٥ ـ ان يصبح العامل مدركا لمكان مجتمعه بين المجتمعات العالمية ودوره في تحريك هذا المجتمع وتفاعله مع المجتمعات الاخرى نحو تحقيق الاهداف الانسانية .

وخلاصة القول ان الثقافة العمالية هي الغذاء الفكري لهذا العامل ومصدر نموه وقدرته على صنع حياته وتعويضه عما فقده ، كذلك فهي مصدر تنميته كما وكيفا ومصدر استمرارهناميا متجددا .

معنى هذا ان الثقافة العمالية تستخدم لتغطية معان متعددة متشابهة في المجتمعات والدول المختلفة ، انها في الواقع تتضمن انشطة عريضة وعديدة ويمكن ان تغطى التعليم والتربية الاساسية والتدريب المهني كما تغطى الثقافة العامة والتعليم العادي والتدريب النقابي .

ان الثقافة العمالية تتميز بنوعيتها وبتباين وتعدد الوانها واتساع الارضية التي تغطيها وهذا يمتد ايضا الى الظروف والملابسات التي تقدم فيها والجماعات التي تستفيد منها والوسائل والاساليب التي تستخدمها.

من هذا المنطلق ينبغي ان يكون مفهوم الثقافة العمالية وتقييمها ، وان لايقتصر مفهوم الثقافة وتقييمها على مايبذل من جهد في سبيل تخريج اكبر عدد من الدارسين او عقد اكبر عدد من الدورات التثقيفية بل يجب ان يتمثل التقييم في ارقام ناطقة في قوائم الانتاج وارقام ناطقة في رفع مستوى حياة العامل وتجسيدا حيا لسلوكه الايجابي في الاستيعاب ومن ثم الاداء وفي مزيد من بذل الطاقات الخلاقة باعتباره شرف العمل المنبع الاصيل للتقدم والرفاهية . .

من هنا كانت النظرة الموضوعية العميقة من جانب منظمة العمل العربية الى مدلول الثقافة العمالية ومفهومها ، ولعلني لا اغالي هنا ان

قلت ان ابرز المواضيع التي اولتها المنظمة فائق عنايتها بل لعلها من القضايا الاساسية والجوهرية الهامة والتي قامت المنظمة من اجلها ، هي الثقافة العمالية ، وليس هذا من قبيل الصدفة بل هي حاجة ملحة وضرورية ابملتها الظروف على امتنا العربية وهي تعاني المتاعب التي فرضها عليها الاستعمار باشكاله المختلفة خلال اعوام طويلة ، حبست فيها الحريات ، وكبتت فيها الفكر وخيم على الناس فيها الجهل والفقر ، وخنق كل صوت يدعو فيها الى الوعي والتخلص من اثار الظلم والاستبداد.

استمر هذا الوضع الى مابعد الحرب العالمية الثانية حيث اخذت بعض الدول العربية من انتزاع استقلالها تدريجيا وانطلقت في المنطقة اشعاعات فكرية بدلت صور الحكم ومفاهيم العدالة الاجتماعية وانتشر التعليم وظهرت المشاريع الصناعية الضخمة وسادت الحضارة نسبيا المنطقة العربية .

من هنا كان لابد من تحديد اهداف الثقافة العمالية واهميتها والتي من اجلها تكرس المنظمة كل جهودها لتحقيقها . .

منظمة العمل العربية :

بعد هذا العرض السريع الموجز يمكننا ان نحدد اهداف ومسار عمل المنظمة فيما يلي :

اولا ــ ان المنظمة تعي تماما ان امل الشعوب العربية هو تحقيق الوحدة العربية الشاملة الذي يضع الوطن العربي في صفوف الامم والشعوب الناهضة . . وان هذا الامل لن يتحقق الا بوحدة الطبقة العاملة العربية صاحبة الامال والالام الواحدة ، ولاشك ان هذه الوحدة طريقها الطبيعي هو تحقيق وحدة فكرية بين الطبقة العاملة العربية ، وهذا بلاشك لايتأتى الا من خلال برامج ومناهج متطورة وموحدة للثقافة العمالية .

ثانيا ــ ان اهداف الثقافة العمالية يجب ان يترجم الى واقع ملموس ينعكس بالدرجة الاولى على زيادة الانتاج وتحسينه . . كما يجب ان تشمل نشاطا تعليميا يؤدي الى تزويد العمال بالمعلومات اللازمة لمعاونتهم على قيامهم بأداء واجبهم كأفراد عاملين منتجين واشراكهم في الحياة الاجتماعية باعتبارهم مواطنين صالحين . وبمعنى ادق ان نجعل من العملية التثقيفية استثمار اقتصادي لصالح التنمية بدلا من جعلها عملية اعلامية ودعائية .

ثالثا ــ تمشيا مع التطور الحضاري والصناعي الذي اجتاح العالم كان لابد ان تلحق الامة العربية هذا التقدم والذي يصاحبه بالضرورة

تطورات اخرى في مجال العمل والعمال والتشريعات العمالية لتهيئة فرص الاستزادة من المعرفة للعامل حتى يساير عصر العلم والتكنولوجيا في الاداء الامر الذي يتطلب اعداده اعدادا كافيا من التأهيل والمعرفة ليصبح سيدا حقيقا على الالة .

رابعا ـ ان العامل باعتباره عنصرا في تنظيم نقابي يحتاج الى نوع اخر من التدريب والتثقيف للحصول على المقومات الاساسية اللازمة للعمل النقابي في مجال التنظيم والادارة النقابية والعلاقات الصناعية والانسانية وايمانا من المنظمة باهمية تحقيق هذه الاهداف جعلت من اهدافها الاساسية تسليح العامل العربي بالتبصر والوعي العميق بواقعه وتصوره وطموحه ليتخذ مكانة في الصفوف المتقدمة في العطاء والانتاج والبناء ولعل هذا يظهر جليا ويدل بوضوح على مدى اهتمام المنظمة بالثقافة العمالية من واقع وثائق المنظمة ودستورها وكذلك تقارير وخطابات المدير العام المقدمة الى المؤتمر العام حيث جاء في تقريره العام للمؤتمر الاستثنائي سبتمبر / ايلول ١٩٧٢ ، ان الثقافة العمالية تعد بغير شك نافذة العمال التي يطلون منها على واقعهم الاجتماعي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي وواقع الامور في وطنهم الكبير .

ولعلني بهذه العجلة استطعت ان القي بعض الضوء على دور المنظمة ونظرتها الى الثقافة العمالية والاسس التي تعمل جاهدة من اجل تحقيقها وهي تسير بخطى ثابتة ومدروسة نحو تحقيق هذه الاهداف معالجة كل المشاكل التي تواجه الثقافة العمالية في الوطن العربي وتركيز الجهد للالمام باحسن اساليب التثقيف ودراسة تطور المناهج الدراسية مستهدفة من وراء ذلك بناء العامل العربي الذي هو هدف التقدم واساسه ومسايرة التقدم بطريقة علمية ..

اننا نعيش اليوم عصر المعرفة الذي صنعه الانسان ولم يعد باستطاعة احد ان يقف بعيدا عن هذه المعرفة ، فالمستقبل يبنيه العلم الحديث فلابد من ان نطوي مسافات التخلف ونلحق بالركب الحضاري ونبني صرح الحياة الافضل ، وبما ان منظمة العمل العربية هي الوكالة المتخصصة والمتميزة بتكوينها الثلاثي لابد لها وان تسير الطريق الطويل وتذلل كل الصعوبات وترتفع عن كل اسباب الفشل والانزواء ولن يتيسر لها هذا الا بدعم الطبقة العاملة وتأييدها المطلق لانها من اجلها قامت شامخة وفي سبيلها ستبقى قوية تبني وتعمل .

ولكي تحقق المنظمة هذه الاهداف بادرت على الفور بوضع استبيان شامل عن واقع الثقافة العمالية في الوطن العربي ودراسة الجهود والبرامج

المطبقة والمعمول بها في هذه الدول ومدى ماتتصف به من ايجابيات وسلبيات ومقارنتها مع تجارب بعض الدول التي سبقتها في هذا المضمار للاستئناس بها والاستفادة من تطبيقها وعلى ضوء الردود التي وردت من الدول العربية على هذا الاستبيان وجدت المنظمة انه بالرغم من الجهود والمشاريع التي استهدفت الثقافة العمالية في الوطن العربي الى ان هناك سلبيات متعددة تواجه الثقافة العمالية وتعوق من تحقيق اهدافها والتي تؤثر بشكل مباشر على التنمية الشاملة .

لهذا لابد من قراءة واضحة ودقيقة لواقع الثقافة العمالية في الوطن العربي لوضع استراتيجية شاملة وقومية تستند على اساسيات وخطط قائمة على اساس علمي دقيق منظم نظرا لكون الدول العربية ذات الخصائص المشتركة في كثير من اوضاعها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية فانه بالامكان وضع استراتيجية قومية للثقافة العمالية على اساس من تلك الاوضاع والخصائص المشتركة في كثير من اوضاعها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، فانه بالامكان وضع استراتيجية قومية للثقافة العمالية على اساس من تلك الاوضاع والخصائص المشتركة .

وبالنسبة لبعض الدول العربية والتي تحكمها ظروفا واوضاعا خاصة بها فلابد من وضع استراتيجية قطرية للثقافة العمالية في كل دولة على حدة ومستمدة هدفها من الخطة القومية وتقوم على المرتكزات والمسارات والمحاور الاساسية التالية :

- عرض الاوضاع في الوطن العربي استخلاصا واستقراء من الواقع الفعلي لوجود الثقافة العمالية .

- تحديد العوامل الايجابية والسلبية التي تتحكم في الجهود والمشاريع المبذولة في مجال الثقافة العمالية في وضعها الراهن وفي صورتها المستقبلة .

- استخلاص افضل وامثل الطرق والوسائل والاساليب الكفيلة لنشر الثقافة العمالية لتحقيق اهدافها .

- تنسيق الحلول المقترحة في شكل استراتيجية شاملة في العالم العربي تحسب حساب الحقائق والواقع الى مجموعة من الاجراءات لتحديد مايتخذ من عمل لمواجهة المستقبل بمتغيرات جديدة من شأنها ان تساعد على تحديد الهدف وكذلك تحويل السياسية الى تنظيم قرارات شرطية للاجراء والفعل الذي ينبغي اتخاذه ومن المواقف المختلفة

التي قد تعرض في المستقبل وبشكل اوضح ان استراتيجية الثقافة العمالية هي تنظيم خطوط ومسارات الجهود التي تحقق استخدام واستثمار شتى الطاقات والقوى المتاحة وتعبئتها وتحريك لنقلها من وضعها الراهن الى الوضع الذي تحقق معه تلك الاهداف والمحاور بهذا المعنى يجب ان تتضمن الاجتراتيجية المفاهيم التالية :

- تشخيص الوضع الراهن وتحديد عناصره وعوامله الايجابية والسلبية والعلاقات المباشرة من هذه العوامل ايجابا وسلبا .

- تحديد القوى والوسائل المتاحة واختيار الاكثرملائمة من بينها.

- تعيين وحشد القوى والموارد اللازمة .

- استغلال العوامل الايجابية واتاحة الظروف المناسبة لتنميتها.

- تحديد العوامل السلبية ووضع الخطط الملائمة لحصرها .

- تنسيق استخدام العوامل والمسائل والظروف والقوى ووضعها في بعد واحد مترابط يحقق التكامل والتفاعل .

- مراعاة الموائمة مع المواقف المتغيرة والمرونة وفق الظروف المتجددة والقدرة على الحركة الواسعة بسرعة متجاوبة على ان تترجم هذه المسارات الى خطوات تنفيذية بحيث تشمل الاستراتيجية تصورا واضحا لواقع الثقافة العمالية .

وفي ضوء ذلك يتحدد دعم منظمة العمل العربية في المجالات الاتية :

- اجراء البحوث والدراسات .

- انشاء معاهد للثقافة العمالية .

- دعم الاجهزة والمعاهد القائمة .

- المساعدة في اقامة معاهد جديدة .

- تقديم المعونة الفنية والمادية .

- العمل على توحيد المناهج الدراسية كلما امكن .

- العمل على توحيد المواد الدراسية العملية الخ . .

الثقافة العمالية ومحو الامية

اعداد : الاستاذ نائل محمود السعيدي

الثقافـــة العمالية في الوطن العربي

فيمايلي عرض سريع للوضع الحاضر للثقافــة العمالية في بعض اقطار الوطن العربي ففي الاردن صدر نظام (قانون) الثقافة العمالية رقم ٤ لعام ١٩٦٨ ثم عدل بالنظام رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٩ وبناء على ذلك انشيء معهد الثقافة العمالية في عمان وباشر نشاطه منذ ذلك الحين .

ويتكون مجلس الادارة للمعهد طبقا للمادة (٥) من خمسة اعضـاء منهم ممثل واحد من العمال وفي تونس انشأ الاتحاد التونسي للشـغل مدرسة للتكوين النقابي عام ١٩٦٦ في راوس (احدى ضواحي مدينة تونس) واستمرت لمدة حوالي عامين تعمل كل الوقت وتعقد دورات اقاميـة مدتها حوالي اسبوعين والاسباب كثيرة اهمها عدم وجود مبدأ الاجازة الدراسية باجر كامل للعمال توقفت المدرسة عام ١٩٦٨ انشأ الاتحاد بعد ذلك مدرسة في تونس في مقر الاتحاد ومدارس اخرى في المحافظات في بنزرت و (صفاقس وقابس وسوسة) تعمل بعض الوقت فقط وتنظم دورتها في المساء .

ولايوجد في تونس قانون خاص بالثقافة العمالية او اي نص بخصوص مبدأ الدراسة باجر كامل للعمال وفي الجزائر تكون المعهد النقابي الجزائري عام ١٩٦٢ في مدينة الجزائر ويطلق عليه اسم المدرسة النقابية .

والمدرسة تتبع الاتحاد العام للعمال ، وهو الذي يعين المدير والموظفين وتتولى هذه المسؤولية في الاتحاد لجنة الثقافة العمالية والتكوين النقابي، والدراسة بالمدرسة اقامية اي داخلية .

وتقدم المدرسة ثلاثة انواع من الدورات الثقافية الاولى مدتهـا اسبوع ويمكن اعتبارها مخصصة للتدريب العام ، والثانية مدتها اسبوعان، والثالثة مدها ثلاثة اسابيع .

ولايوجد في الجزائر قانون خاص بالثقافة العمالية كما لايوجد اي نص قانوني بشأن حق العمال في اجازة دراسية باجر كامل على ان جميع الدارسين يتمتعون بذلك بسبب اتفاق الاتحاد العام للعمال مع المؤسسات التي يعملون فيها .

وفي السودان صدر قانون الثقافة العمالية في ١٩٧٠/١١/١٧ وفي اوائل عام ١٩٧١ تم انشاء ـ مؤسسة الثقافة العمالية .

وفي سوريا انشيء المعهد النقابي بدمشق ١٩٦١ ثم افتتح فرع المعهد في حلب في العام نفسه . ونظرا لعدم وجود نص في القرار يعطي العمال في الاجازة الدراسية باجر كامل في اثناء الدورات الثقافية ولاسباب اخرى عديدة تعثر المعهدان وعقدا عددا قليلا من الدورات المسائية . ويوجد في الوقت الحاضر المعهد المركزي في دمشق والمعاهد الاعدادية في حلب وحمص واللاذقية ومدة الدورة في المعهد المركزي تسعة اشهر مع التفرغ والاقامة في المعهد ومدة الدورة في المعاهد الاعدادية دورات بصفة مستمرة منذ عام ١٩٦٨ .

وفي الكويت انشأت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الكويت عام ١٩٥٦ المركز الثقافي العمالي الذي قام ببعض النشاط في مجـــال الثقافة العمالية بتقديم بعض المحاضرات وعرض بعض الافلام . وفي عـــام ١٩٦٢ اعيد النظر في لائحة المركز وعدل اسمه الى مركز التدريب المهني والثقافة العمالية ، وقد اهتم المركز بالنشاط في مجال التدريب المهنـي . وضعف الى حد كبير النشاط في مجال الثقافة العمالية ومنذ عام ١٩٦٦ بدات مراقبة التوجيه النقابي بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والنشاط في مجال الثقافة العمالية وتعقد منذ ذلك العام دورات ثقافية بصفـــة مستمرة .

ومدة الدورة من اسبوع الى اسبوعين ويحضرها حوالي ٣٠ ــ ٤٠ دارسا ولاتنص القوانين على حق العمال في اجازة دراسية باجر كامل .

وفي لبنان صدر المرسوم رقم ١٦٢٩٣ في ١١ ايار ١٩٦٤ (الخـاص بتكوين اللجنة الدائمة للتدريب النقابي والتثقيف العمالي) وعلى اثره كونت اللجنة المذكورة في العام نفسه . وتنظم في بيروت دورتين كل عام تستمر كل واحدة خمسة اشهر ويحضرها حوالي خمسين عاملا وتقدم خـلال الدورات محاضرة كل اسبوع لمدة ساعتين ..

وفي ليبيا اصدرت حكومة ليبيا القانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧١ الخاص بانشاء معهد الثقافة العمالية في ١٩٧١/١٠/٢٠ . ثم تم انشاء المعهـد في شهر كانون الثاني عام ١٩٧٢ وعقد الدورة التثقيفية الاولـى في شهر شباط ١٩٧٢ .

وفي مصر انشأت مؤسسة الثقافة العمالية في القاهرة في نهاية عـام ١٩٦١ تنفيذا للقرار الجمهوري رقم ٢٢٥٣ الصـادر في ١٩٦٠/١٢/١٨

ويرتبعها في الوقت الحاضر ستة معاهد للتدريب القيادي والمتخصص هي :

١ ـ معهد الدراسات النقابية .
٢ ـ معهد اقتصاديات العمل .
٣ ـ معهد الامن الصناعي .
٤ ـ معهد التأمينات الاجتماعية .
٥ ـ معهد العلاقات العمالية الدولية .
٦ ـ معد التربية العمالية .

كما يتبعها خمسون مركزا للثقافة العمالية في مختلف محافظات الجمهورية والدراسة في المعاهد والمراكز طول الوقت وبتفرغ كامل ورغم وجود نص يعطي العمال حق الاجازة الدراسية باجر كامل فأن ذلك يتم بناء على اتفاق بين مؤسسة الثقافة العمالية ، والمؤسسات التي يعمل بها الدارسون وفي المغرب انشأ الاتحاد المغربي للشغل مدرسة التكوين النقابي في الدار البيضاء عام ١٩٥٦ وتسمى (دار الاتحاد) والدراسة في المدرسة لمدة ستة اشهر على فترتين كل منها ثلاثة اشهر ويعقد في كل فترة ست دورات ثقافية مدة الدورة اسبوعان . والدارسون جميعا من القيادات النقابية . والدراسة اقامية وتسع المدرسة حوالي سبعين دارساوتتم بتفرغ كامل ونظرا لعدم وجود مبدأ الاجازة الدراسية باجر كامل للعمال فانهم يأخذون مدة الدراسة من اجازتهم الخاصة .

ويشرف الاتحاد المغربي للشغل على المدرسة عن طريق لجنة خاصة يتولاها الامين العام للاتحاد وفي جمهورية اليمن الديمقراطية الشعبية والجمهورية العربية اليمنية انشيء مؤخرا معهد نقابي يرتبط بالاتحاد العام لنقابات العمال .

وكانت اول حلقة للثقافة العمالية في الوطن العربي قد دعت اليها مؤسسة الثقافة العمالية في العراق وعقدت ببغداد في الفترة من ١ ـ ١٠ نيسان ١٩٧٢ ، فأرست اسسا واضحة للثقافة العمالية واكدت الاهداف والمفاهيم التي وضحتها حلقة بغداد الحلقة الثانية التي عقدت ببيروت للفترة من ١٧ ـ ٢٢ ايلول ١٩٧٣ حيث كان من اولى حلقة بغداد بلورة مفهوم ثوري للثقافة العمالية في الوطن العربي ، وتحديد اهداف تقدمية لها تخدم قضية ووحدة الطبقة العاملة العربية ، وبالتالي وحدة الامة العربية .

ولعل التوصية الاتية الت ي جاءت ضمن توصيات حلقة بغداد واكدتها حلقة بيروت توضح بجلاء مفهوم الثقافة العمالية العربية واهدافها :

«انها بلورة مفاهيم الطبقة العاملة في فكر تتسلح به الحركة النقابية ، ليكون اداتها في مواجهة اشكال الاستغلال الطبقية والاجنبية ، والوعي بابعاد قضيتها القومية وتأهيلها لتحتل المكانة التي حددها التاريخ ضمن المرحلة النضالية الراهنة التي تعيشها الامة العربية سواء كان ذلك من حيث حقها الذي يؤهلها لها وارتباطها بعمليات التطور . أم من حيث التزامها بتحقيق مزيد من الانتاج بغية الوصول الى مجتمع الوفرة والرخاء .

فرسالة الثقافة العمالية هي تطوير تراثنا الثقافي وتصفيته من الثقافات الداخلية التي فرضتها الطبقات المستغلة المرتبطة بالاستعمار والصهيونية لتحل محلها ثقافة العمال في ميادين العلوم الاجتماعية او الثقافات الفنية والعلمية . وان تعمل على تغيير القيم الاجتماعية التي اورثتنا اياها مجتمعات الراسمالية والاقطاع والتخلف ولتسلح العمال بقيمهم القائمة على تقبل ماهو جديد ومفيد ولدعم اتصالاتهم بالثقافات التقدمية وتتجاوز مظاهر القدرية والعفوية التي دعمتها الثقافات الرجعية ولتوعية العمال بمؤمرات الاستعمار والصهيونية والانظمة الرجعية وبقايا العهود السابقة العميلة ولتبشر بالمجتمع الجديد الحريص على بناء الاشتراكية وليمارس العمال دورهم الطليعي والقيادي .

وقد اضافت حلقة بغداد مفهوما تقدميا للثقافة العمالية في الوطن العربي فقد حددت اهدافها بالاتي :ـ

١ ـ اعداد المواطن العربي للاسهام في تحرير الارض العربية وبناء المجتمع الاشتراكي الديمقراطي .

٢ ـ اعداد العناصر القيادية وتأهيلها لممارسة دورها في صفوف الطبقة العاملة بشكل ايجابي .

٣ ـ تعريف العامل بمهنته وتمكينه من مواكبة التطورات التكنولوجية التي استحدثت فيها للوصول الى اعلى مستويات الانتاج .

٤ ـ نشر القيم العمالية كقيم للمجتمع .

٥ ـ القضاء على الامية .

٦ ـ اعادة تربية العمال من حين لاخر وفق مايستجد من مصادر علمية وانسانية .

٧ ـ تزويد الطبقة العاملة باحتياجاتها من الكوادر النقابية العاملة في خدمتها سواء من الناحية العلمية او الاعلامية او التربوية ، وتهيئة هذه

الكوادر لتحقيق وحدة الطبقة العاملة العربية وتحويلها الى حقيقة تتحدى واقع التجزئـة .

٨ ـ تعريف العمال باوضاع الحركات النقابية في العالم وباتجاهات الحركات النقابية الدولية وربط نضال الطبقة العاملة العربية بنضال الطبقة العاملة في العالم وحركات التحرر الوطني .

الثقافـة العمالية ومحـو الاميـة

لعل من اهم المقتضيات التربوية للمجتمع الاشتراكي تكوين المواطن الواعي الذي يستطيع ان يسهم بيده وعقله وقلبه في رفع مستوى مجتمعه بصورة خاصة والمجتمع الانساني بصورة عامة ، ومما لاشك فيه ان اعداد المواطنين كافة للعمل والانتاج من اخطر المسؤوليات في المجتمع ، فمن اولى ميزات الانسان انه كائن منتج يحقق انسانيته في العمل كنشاط اجتماعي ولن يتسنى ذلك الا بتزويد هذا الانسان بقدر مناسب من الثقافة والمعرفة ومن الطبيعي ان الطبقة العاملة في العراق من اكثر طبقات المجتمع حاجة الى الثقافة بمفاهيمها المهنية والعامة ، ولاسيما في هذا الوقت الذي تضفي فيه ثورة السابع عشر من تموز في العراق الى هذه الثقافة مسؤوليات جديدة تقتضيها تحولات مجتمعنا العربي من اجل تحقيق الصورة الاشتراكية المنشودة .

وان نظرة واحدة الى اهداف الثقافة العمالية في القطر العراقي كافية لاظهار اهمية الترابط والتكامل بين وسائل الثقافة العمالية ومحو الامية فاعداد العامل ليكون مواطنا صالحا في مستوى المسؤولية واعداد القادة النقابيين المؤهلين لممارسة واجباتهم في الميدان العملي والمحلي والعربي والدولي واعداد القيادات لنقابية النامية المتجددة المدربة على العمل النقابي وغير ذلك من اهداف الثقافة العمالية لايمكن تحقيقها على وجه صحيح ونسبة الامية بين العمال عالية جدا .

وتتضح المشكلة بجلاء اذ اعتبرنا عملية محو الامية عملية مستمرة لاتقف عند تعليم القراءة والكتابة والحساب واكتساب المهارات الاساسية فيها وانما تشمل كل حاجات القوى العاملة من ثقافات عامة ومتخصصة في مجالات السياسة وشؤون العمل والانتاج والتربية الوطنية والاجتماعية وكل مايساعد في عملية النمو الاجتماعي والاقتصادي في البلاد .

وقد دلت التجارب والبحوث في مختلف انحاء العالم على انتاج المتعلم المستنير يختلف من حيث الكمية والنوعية عن انتاج العامل الامي . فالاول اكثر ادراكا لمسؤولياته ، واكثر قدرة على فهم مايطلب منه ، واكثر

استعداد لتحسين وصيانة الآلة التي يعمل بها والخامات التي يستعملها كما انه اكثر قابلية في تحسين نوعية عمله وزيادة حجم انتاجه ، فضلا عن قدرته على الابداع والابتكار ، ولهذا كله ولاشك عائده على الفرد واسرته .

وبخاصة جعل هذا الفرد متفهما لمسؤولياته وحقوقه مستجيبا للمشروعات والافكار والاتجاهات الجديدة التي بها يستقيم ادراكه وتتفتح طاقاته في جهود رصينة تؤدي الى اثراء الحياة .

ان عملية محو الامية نوع من انواع التعليم من شأنه تزويد العمال بالاداة التي تمكنهم من الاتصال بمختلف اوجه المعرفة التي تغير من سلوكهم واتجاهاتهم الفكرية والاجتماعية والنفسية وتجعلهم اكثر قدرة على مواكبة التطورات التكنولوجية والعملية في مجالات عملهم .

والثقافة العمالية عملية تعليمية مستمرة لاتقف عند حدود اعداد الكوادر العمالية النقابية وتثقيفها وتأهيلها لممارسة ادوارها القيادية وما الى ذلك من نشر الوعي النقابي وتعريف العمال بواجباتهم ومسؤولياتهم ، وانما تتعدى ذلك الى تنمية شخصية العامل وتكاملها واعدادها للاسهام في بناء نفسه واسرته ومجتمعه ووطنه الكبير .

ولقد احس المشتغلون في برامج الثقافة العمالية اكثر من سواهم اثر الامية بين العمال باعتبارها عائقا في سبيل تنمية الموارد البشرية ورفع انتاجيتها وباعتبارها ايضا عائقا في سبيل تنفيذ برامج الثقافة العمالية نفسها وايصالها بصورة مجدية الى اكبر عدد ممكن من القواعد العمالية ولعل برامج محو الامية الوظيفي التي طرحت نفسها في هذه الساعة كبديل لمحو الامية التقليدي الذي كان يعتبر تعليم القراءة غاية في حد ذاتها ، لعل تلك البرامج اسلوب يمكن ان تفيد منه الثقافة العمالية حيث توضع برامج محو الامية الوظيفي لتحقق للمجتمع القوة العاملة المتعلمة بمختلف المستويات والفئات وان الثقافة العمالية ومحو الامية تجمعها خصائص مشتركة فكلاهما نوع من انواع تعليم الكبار ويستهدفان تكوين الفرد وتنمية امكاناته وقدراته ومحو الامية ان يكون اسلوبا مبدعا في نشر الثقافة العمالية سواء في المرحلة الاساسية من المراحل التعليمية ام في مرحلة المتابعة والعمال في قطرنا وبسبب الظروف التي كانوا يعيشونها قبل الثورة اغلبهم اميون وانصاف اميين ومنهم ايضا عمال يعرفون القراءة والكتابة ولكنهم ليسوا قارئين وليسوا بمستغلي هذه المعرفة في تطوير انفسهم والتأثير في مجتمعهم وهنا تدعوا الحاجة الى التكامل والتنسيق بين نشاطي

الثقافة العمالية ومحو الامية وتوحيد الاساليب بينها لتحقيق اهدافها المشتركة ، وهذا ماأخذت به مؤسسة الثقافة العمالية في القطر العراقي حيث ربطت مناهج الدراسة لمعدة لتعليم الاميين بالثقافة العمالية .

مشكلة الامية والتنمية

الامية مشكلة قديمة رافقت الانسان منذ نشوء الرموز الكتابية ، فقد كانت عملية القراءة والكتابة في فترة طويلة من التاريخ الانساني علما قائما بذاته حتى ان العارف باصول القراءة والكتابة كان يقضي طفولته وشبابه بالتمرس فيها والتدريب عليهما لان الرموز المعبرة القديمة كانت تحصى بالالاف . ولم يكن يجرؤ على تعلم القراءة والكتابة غير طبقة الكهان وابناء الاغنياء حتى انها كانت ضربا من ضروب السحر في نظر بعض الناس. وبقيت الحال على هذا المنوال حتى ابتكر الفنيقيون الحروف الابجدية فاختصرت الرموز وتقلص عددها من عشرات الالوف الى اثنين وعشرين حرفا .

وعند ذلك اصبحت القراءة والكتابة في متناول الاغلبية غير انها لم تكن ملزمة وضرورية بالنسبة الى المجتمعات القديمة ، لان المعاملات كانت بسيطة لاتستدعي الرجوع الى الكتابة والقراءة ثم ان الطباعة لم تكن معروفة انئذاك فكان عدد الكتب قليلا وعدد القراء بالتالي ضئيلا .

ومع تطور الزمن امست الحاجة الى التعلم ، واصبحت الامية مشكلة ذات اثار سيئة في حياة الناس . واهتم الباحثون والمربون بهذه المشكلة التي تتفاقم اخطارها حينا بعد حين فتؤثر في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والصحية .

فالقراءة والكتابة حاجة يحتاجها الانسان في ادوار حياته كافة لانها تنمي لديه الخبرة وتزيد من متعته ، وتفتح له بابا يطل منه على مايجري في الكون من تطورات ، وقد قال بعض العلماء .

(ان ملكة القراءة بمثابة حاسة مكتسبة تضاف الى الحواس الاصلية وتزيد في مقدرة اطلاع الانسان فكما انه يطلع على كثير من الامور بحواسه بالصورة فانه يستطيع ان يطلع على كثير من الامور ايضا بواسطة القراءة بطريقة غير مباشرة .

وان الثراء الفكري الذي يحتاجه الفرد النامي في حياته ، يحتاجه المجتمع ايضا فالاتصال الفكري او مايسميه علماء الاجتماع (التشابه العقلي) بين الافراد هو الدعامة الاولى التي يقوم عليها بناء المجتمع .

ولقد تطور الاهتمام بمشكلة الامية ، فتبني هذا الاهتمام الرسل والاديان ثم الحكومات والجمعيات والحركات السياسية فاصبح محو الامية من اهم الميادين التي تمهد لاصلاح المجتمعات والنهوض بمستواها .

ومن المسلم به ان محو الامية قضية شاقة ، ولكنها ليست مستحيلة على اية حال والسخط على الامية واعتبارها وصمة عار ليس كافيا ، بل ينبغي التصدي لها بالحلول الناجمة لانها مشكلة خطيرة ومنشأ خطورتها في كونها معوقا لتقدم الفرد والمجتمع ومعرقلا لتطورهما .

فالبلدان النامية ــ بوجه خاص ــ هي المبتلاة بهذه المشكلة ، وهذه البلدان تعني عناية كبيرة بالتنمية الاقتصادية ، وهذه التنمية قوامها زيادة الانتاج الصناعي والزراعي وتحسينه ، ولقد ثبت ان زيادة الانتاج وتحسينه كما ونوعا تتوقف على وجود قوة منتجة متعلمة ، حيث ان العامل الامي لايمكن أن يحسن انتاجه او يزيده الا الى حد ضئيل . اما العامل المتعلم فيمكنه تحسين انتاجه الى درجة غير محدودة ، فهو اكثر قدرة على الامي على التعامل مع الآلة من حيث ادارتها والمحافظة عليها وصيانتها واكثر قدرة على تنمية خبراته ومهارته وربما يكون هذا العامل المتعلم اكثر من الامي ادراكا وشعورا بالمسؤولية واذا كان هذا العامل اميا فانه لايستطيع ان ينمو النمو المطلوب في الصناعة الحديثة بما تتطلبها من مهارات عقلية متعددة ومعقدة .

(ان القراءة والكتابة بما فيهما من قدرة على التعرف والتحديد والربط والتشابه او الاختلاف في النقط والحروف تدريبات تمثل بداية لعمليات الضبط والتدقيق والمعاناة التي تتطلبها العقلية الحديثة(١) .

والفلاح المتعلم ايضا اكثر قدرة من الفلاح الامي على اتباع الاساليب الحديثة في الزراعة وتربية الحيوان والدواجن ، ومكافحة الآفات والامراض النباتية ، واكثر قدرة على الاستجابة لتوجيهات المرشد الزراعي في كل مايتعلق بالزراعة والبستنة ومايرافقها من عمليات ومشروعات .

والامية ايضا عقبة في فهم الخطط القومية وتنفيذها ، فالخطط الخمسية او العشرية التي يتولى الخبراء والفنيون وضعها للصناعات الجديدة والمشروعات المختلفة يتوقف نجاحها الى حد كبير على العمال والفلاحين لانهم الغالبية العظمى من منفذي هذه الخطط ومن الضروري ان يعي كل فرد منهم اهداف هذه الخطط ومراميها ومراحلها ودوره في

---

١ ــ حامد عمار ، في بناء البشر ، سرس الليان ١٩٦٤ ، ص ٢٠٦ .

تعبئة الجهد القومي لتنفيذها ومما لاشك فيه ان تحرر هذا الفرد من اميته سيكون مدعاة لفهمه هذه الخطط واهدافها ومما يتعلق بتنفيذها .

وللامية اثارها البعيدة في مدى اسهام المواطنين بوعي وادراك في بناء المجتمع والاشتراك بنشاطاته كافة والافادة من الخدمات التي تقدمها الدولة افادة افضل .

ولعل مناقشة العلاقة بين الامية والتنمية تبرز لنا بجلاء اثر مشكلة الامية في تطور المجتمعات ونموها وسوف نستعرض بايجاز فيما يأتي مفهوم التنمية .

ان التنمية تعني تطور اوضاع المجتمع من حالة يقف عندها الى حالة اخرى افضل . والتنمية عملية ادارتها الانسان وغايتها الانسان .

(والتنمية اولا واخيرا عملية موحدة ذات جوانب متعددة منها الاقتصادي والثقافي والبشري ولكن اتخاذ سياسة معينة او قرارات معينة من اجل التنمية يتطلب تقسيم الكل الى اجزاء وعناصر حتي تتم الموازنة وتتحدد الاوليات .

وهذا التصور لعملية التنمية لايمكن ان يجعلها تتم بصورة دقيقة ومنظمة ،الا من خلال استخدام التخطيط الذي يعمل باختصار على تهيئة وتعبئة كل الموارد المالية والطبيعية والبشرية والفنية لاحداث قدر محدد من الاستثمارات المادية والبشرية ، ويعمل على توجيه هذه الاستثمارات لتحقيق اقصى نمو ممكن ومستهدف للقوى الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبشرية مع توفير اقصى موازنة ممكنة بين الانتاج والحاجات الاجتماعية لاشباعها جميعا على النحو الامثل على وفق نظام محدد للاوليات .

والقوى البشرية هي من اهم عوامل التنمية وهذا العامل لايقل اهمية ـ ان لم يزد ـ عن الجوانب التكنيكية والمالية ـ حيث يمكن الحصول على راس المال والمواد الخام وغير ذلك من مقومات التنمية في وقت قصير بينما تعتبر عملية تكوين الخبرة والمهارة الفنية الضرورية للتنمية ومنها عملية محو الامية ـ عملية طويلة الاجل تحتاج الى اتخاذ قرارات ووضع سياسات وتوظيف رأس مال لفترة طويلة نسبيا(١)) ومن الجدير ان نشير هنا الى المرحلة التي تمر بها امتنا العربية حاليا ، حيث يستهدف العدو

---

٢ ـ الاتحاد العام لنقابات العمال في القطر العراقي ، النقابات والتنمية بحث مقدم الى المؤتمر الثالث للثقافة العمالية في الوطن العربي ١ـ٤ كانون اول ١٩٧٧ .

الامبريالي الصهيوني كل كيان هذه الامة وتطلعاتها . وهذا يتطلب التوقف عن القضايا الاساسية التي تجعل من الامة العربية قوة قادرة على مجابهة كل التحديات بالوسائل المناسبة القوية ومن نافل القول بان احد اهم اشكال هذا التحدي الامبريالي في هذه المرحلة يتمثل بعرقلة خطط التنمية ومحاولة احباطها وتجزئتها الى خطط متماثلة وليست متكاملة على صعيد الاقطار العربية والامبريالية بذلك تحقق هدفين اساسيين :

الاول : هو تكريس تبعية اقتصاد الاقطار العربية للاقتصاد الامبريالي .

الثاني : عرقلة التكامل الاقتصادي العربي باعتباره الاساس الموضوعي الذي ينهض فوقه المجتمع العربي الاشتراكي الموحد بل والاكثر من ذلك ان الامبريالية تستهدف خلق ودعم الهياكل الاجتماعية للاقليمية الجديدة المتمثلة بتبني خطط متنوعة متفاوتة ، اقليمية وليست قومية .

ولم يعد ثمة مجال للشك بان التنمية على الصعيد القومي اصبحت ضرورية لابد منها ليس باعتبارها الاساس الموضوعي للوحدة العربية حسب بل لانها ضرورية لتطوير اقتصاد الاقطار العربية ذاتها حيث ان بقاء وتأثر النمو الاقتصادي على هذه الحال في الوطن العربي مع تزايده في دول العالم الاخرى يعني تكريس التخلف واتساع الهوة بيننا وبين العلم ولهذا فأن ثمة اسبابا موضوعية في التنمية لتكون عملا نضاليا وليس مجرد خطط ومؤسسات فنية ، فالتاريخ لم يعد يسمح لاية امة ان تراوح في مكانها ولكنه يحتم عليها ان تنهض وتسرع باللحاق بركب التطور الحضاري(١) .

واذا ما عدنان الى العلاقة بين محو الامية والتنمية نجد انه ينبغي النظر الى عائد محو الامية من وجهة نظر شاملة وليس من وجهة نظر اقتصادية ضيقة فقط ، فالعامل الاساسي في التنمية ليس رأس المال ، وانما الانسان فهو الذي يجعل التنمية والتطور ممكنين عندما يحطم التقاليد التي تربطه الى التخلف وفي مجال التنمية الاجتماعية من الضروري ان يؤدي تطور الفرد الى تطور الجماعة التي ينتمي اليها واذا لم يتحقق هذا الشرط اصبح الفرد غريبا ، وقد يضطر الى ترك الجماعة والهرب من وطنه ومن امثلة ذلك هجرة المتعلمين من الريف الى المدينة التي تحرم

---

٣ ـ مؤسسة الثقافة العمالية في القطر العراقي . التنمية الاقتصادية في الوطن العربي بحث مقدم الى المؤتمر الثالث للثقافة العمالية في الوطن العربي كانون اول / ١٩٧٧ .

الريف من افضل العناصر البشرية فاذا راعينا كل هذا قد يكـون محو الامية وتعليم الكبار وسيلة افضل لتحقيق التقدم الاجتماعي . كذلـك تقوم حملات محو الامية ــ بجانب التوسع في التعليم النظامي بالمساعدة على الاسراع في حركة التقدم والاقلال من عوامل مقاومة التجديد . ولا نستطيع في الوقت الحاضر ان نقدر الاثر السيء للامية كعقبة في طريق التقدم . او تقدير الخسائر الناجمة عن الثورات الاجتماعية المترتبة علـى التبـاين الاجتماعي . ومن الصعب ايضا قياس العوامل الاجتماعية وترجمتهـا الى صيغ مالية او رقمية . وليس معنى هذا ان العائد الاجتماعي لمحـو الامية ليس ضخما او ليس اكبر من الربح الاقتصادي . وسـيكون مـن المفيد دراسة النتائج الاجتماعية لمحو الامية بجانب النتائج الاقتصادية .

لهذا فان قرار محو الامية ليس قرارا اقتصاديا فقط ضمن خطـة تنموية اقتصادية بل يجب ان يكون قرارا سياسيا ضمن خطة التنميـة الاجتماعية(٢) .

ولقد اشار المؤتمر القطر الثامن لحزب البعث العربي الاشـتراكي الى اهمية التنمية واعتبرها مسألة مركزية بالغة الاهمية ، وقال انها تبرز في كثير من الاحيان في بلادنا وفي البلدان المماثلة على انها القضية الاولى بعد الاستقلال السياسي والاقتصادي والقضية الاكثر الحاحا ، والتي تتطلـب حلولا عاجلة وشاملة . وقد ادرك حزب البعث العربي الاشتراكي اهميـة التنمية بالنسـبة لتطور البلاد السياسي والاقتصادي والاجتماعي واولاهما اهتماما كبيرا جدا ووضع كل ما تيسر من الامكانات المادية والبشـرية والمعنوية في سبيل التعجيل بها في كافة القطاعات والمرافق .

واهتمت القيادة بمسيرة التنمية ولاحقت تطورها بنفسها سـواء على الصعيد العام او التفصيلي(٣) واشار التقرير السياسي للمؤتمر القطري الثامن للحزب الى مسألة الامية وشخص الحلول لها .

فأن النضال لمحو الامية وباسرع وقت ممكن يعتبر من اهم ميادين نضالنا ونشاطنا وعلى النجاح فيه يتقرر الكثير من المسـائل الحيويـة السياسية والاقتصادية والاجتماعية في هذا القطر الذي يتحمل فيـه حزب البعث العربي الاشتراكي شرف ومسؤولية قيادة التحولات الثورية.

غير ان مسألة محو الامية برغم كل ما اشرنا اليه من جهود جيـدة

---

٤ ــ د . محمد نبيل نوفل : محو الامية وخطط التنميـة القومية الاطار النظري للمشكلة بحث مقدم الى مؤتمر بغداد لمحو الامية الالزامي ٨/٥/ ايار ١٩٧٦ .

٥ ــ المصدر السابق .

ما تزال في بدايتها الاولى ولم تتخذ حتى الان طابع الحملة الوطنية الشاملة التي بدونها لا يمكن القضاء على الامية قضاء مبرما .

وعلى اي حال فان تجارب الشعوب قد اكدت حقيقة ملموسة وهي ان الاساليب الكلاسيكية في محو الامية لا يمكن ان تحل هذه المسألة حلا جذريا ، ولابد من القيام بحملة وطنية شاملة يقودها الحزب وتشترك فيها المنظمات الشعبية الكبرى ومؤسسات الدولة المختصة للقضاء على الامية قضاء مبرما وخلال برنامج زمني محدد(٤) .

ولقد بدأ العمل في محو الامية في العراق منذ فترة طويلة ولكنه كان متعثرا لاسباب عديدة لعل اهمها غياب التخطيط السليم والتشريع وغياب تطبيق التعليم الابتدائي الالزامي .

والان نرى ان التوجه الجديد في القطر العراقي المستند الى معطيات التقرير السياسي للمؤتمر القطري الثامن لحزب البعث العربي الاشتراكي المتضمن القيام بحملة وطنية شاملة بقيادة الحزب سيكون ذا اثار تاريخية حاسمة بالنسبة لمشكلة الامية في القطر .

من هو الامي ؟

ليس من اليسير وضع تعريف دقيق جدا للامية ، فقد ظلت مشكلة (من هو الامي) فترة طويلة من الزمن موضوع دراسات وابحاث عديدة دون التوصل الى معايير ثابتة متفق عليها ، وذلك تبعا لصعوبة التوفيق بين المفاهيم المتعددة للتعليم ، تلك المفاهيم التي تبدأ من مجرد تعرف بعض الحروف او بعض الكلمات قراءة وكتابة ، ثم تتدرج الى قراءة وكتابة الكلمات والجمل ، والى القدرة على قراءة وفهم المواد القرائية البسيطة وكتابتها ، والى القدرة على التعبير عن الافكار كتابة ، حتى تنتهي الى مستوى النضج في القراءة والى قراءة واستيعاب المواد العلمية والادبية وسواها وتذوقها وانتاجها .

ولعل الاحصاءات السكانية التي جرت في مختلف انحاء العالم وبخاصة منذ سنة ١٩٠٠ حتى الان(٥) ، هي التي تعطينا مثلا واضحا للاختلاف في نظرة الاحصائيين الى تعريف الامي ، وذلك لدى وضع

---

٣ ـ المصدر السابق

٧ ـ مركز تنمية المجتمع في العالم العربي ، من تجارب الامم الاخرى في محو الامية سرس الليان ١٩٦٢ .

الاسئلة الاحصائية الخاصة بالحالة التعليمية .

فقد كان السؤال (هل تقرأ وتكتب) مستعملا في احصاءات العديد من الدول ، والسؤالان (هل تقرأ) و (هل تكتب) ، وكذلك (متعلم او امي) او (حاصل على تعليم فوق الابتدائي) ، (وهل تستطيع ان تقرأ وتكتب) ، وباية لغة ؟. والسؤال المستعمل لدينا في العراق سابقا (المهنة) و (هل يقرأ ويكتب ؟) .

وهذه الاسئلة كلها تدل بوضوح على حيرة الاحصائيين في كيفية سؤال يحدد لهم الامي او المتعلم ، هذا بالاضافة الى اهمال اغلب الاحصاءات سن الفرد الذي تبحث حالته التعليمية بمثل هذه الاسئلة في مختلف الدول .

وتسهيلا للمقارنات الدولية والتعليمية ، اوصت لجنة السكان ، التابعة للامم المتحدة في جلستها في ايار ١٩٤٨ بما يلي(٦) :

ويعرف التعليم بانه القدرة على قراءة رسالة بسيطة وكتابتها بلغة من اللغات .

وكذلك اوصت لجنة خبراء وتقنين الاحصاءات التعليمية ، التي عقدتها منظمة اليونسكو في تشرين الثاني ١٩٥١ ، باستخدام التعريفين الاتيين : (للمتعلم) و (نصف المتعلم) : (يعتبر الشخص متعلما اذا استطاع ان يقرأ — في فهم — عبارة قصيرة بسيطة عن حياته اليومية وان يكتبها) .

(ويعتبر الشخص نصف متعلم اذا استطاع ان يقرأ — في فهم — عبارة قصيرة بسيطة عن حياته اليومية دون ان يكتبها) .

ولقد اخفقت حتى لجنة الخبراء هذه في موضوع المعايير الثابتة للتفريق بين الامي والمتعلم ، لان التعريفين المذكورين لا يعطيان صورة واضحة للمتعلم او نصف المتعلم ، حيث لم تحدد طبيعة العبارة المقصودة، فهل هي مكتوبة ام مطبوعة ؟ وهل ان كتابة الشخص اياها نقل ام املاء ؟ ولم تحدد ايضا سن الشخص المطلوب بحث حالته التعليمية .

ويتطلب التعريف الدقيق للتعليم للبت في بعض المسائل : هل يستلزم المستوى المنشود (للتعليم) الفهم كما يستلزم القدرة على قراءة الكلمات اولا ؟ وهل ينبغي ان تقترن القدرة على الكتابة او القراءة بالتعبير

---

٨ — المصدر السابق .

الشفوي اولا ؟، ما المستوى الذي تصبح فيه مهارة من هذه المهارات اللازمة ؟ الى غير ذلك من الاسئلة .

هذه المستويات ينبغي ان تحدد قبل وضع الاختبار او تقويم نتائجه، وسوف تتوقف هذه المعايير على النواحي التربوية او الاجتماعية او السياسية التي تستخدم فيها نتائج الاختبارات كما انها سوف تكون مسؤولية السلطات الرسمية في كثير من الحالات .

وبعد تحديد المستويات تصبح المشكلة اختيار الناس على اساس هذه المستويات . وقد اتجهت معظم التجارب في اختيار القراءة والكتابة الخاصة بالاطفال . وعلى الرغم من ان وضع الاختبار يمكن ان يسير في طرقه واساليبه على الاسس التي وضعت من قبل الاطفال ، فان اختبارات الكبار تتطلب مراعاة خاصة لمشكلات هؤلاء الكبار وحاجاتهم . وما زال الميدان بحاجة الى كثير من الجهود التي تبذل لمعرفة انسب الطرق لتقويم تحصيل الكبار وذلك على الرغم من اننا نعرف الان عددا من هذه الطرق.

وينبغي الا تكون محتويات الاختبارات مناسبة للكبار فحسب ، بل ينبغي ان تكون مناسبة لثقافة مجتمعهم ايضا . وبعبارة اخرى ، ينبغي ان توضع لكل ثقافة اختبارات خاصة للقراءة والكتابة ، ولا يمكن ان نتوقع نتائج طيبة من استخدام اختبارات مترجمة من لغات اخرى ، اذ انها تؤدي الى خلق مشكلات لغوية وثقافية . ويبدو انه من الضروري في البلاد التي توجد فيها اكثر من لغة شائعة وضع مستويات لمعرفة القراءة والكتابة في كل لغة .

وعند بحث مشكلة الكبار تظهر مسألة تحديد فئة السكان التي تختار عند تقرير الحالة التعليمية العامة ، وفي هذا يختلف الامر من بلد الى اخر ، فبعض البلاد تقرر الحالة التعليمية للناس سن الخامسة ، وبعضها فوق سن العاشرة ، ويقترح البعض ان من الاصوب تقرير الحالة التعليمية للناس فوق سن الثالثة عشرة ، فليس هناك بلد يمتد التعليم الالزامي فيه الى ما بعد تلك السن .

وعلى المستوى العربي ، لا تزال مشكلة (من هو الامي) قائمة بالرغم من تحديد المستوى الوظيفي في المؤتمر الذي انعقد في الاسكندرية عام ١٩٦٤ بما يأتي :

كل فرد تعدى سن العاشرة وليس منتظما في اية مدرسة ولم يصل الى المستوى الوظيفي في القراءة والكتابة باللغة العربية ، ويكون الحد الادنى لهذا المستوى هو القدرة على :

ــ قراءة فقرة من صحيفة يومية بفهم وانطلاق .
ــ التعبير الكتابي عن فكرة او اكثر تعبيرا واضحا .
ــ كتابة قطعة املاء كتابة صحيحة .
ــ قراءة الاعداد وكتابتها واجراء العمليات الحسابية الاساسية التي تتطلبها حياة الفرد اليومية .

ولقد اضاف مؤتمر الاسكندرية هذا الى ذلك ، (انه يجب ان يستهدف من برامج محو الامية ما يأتي) :

ــ العمل على تكوين المواطن الصالح المستفيد القادر على ان يلعب دورا فعالا في تنمية شخصيته وتنمية المجتمع الذي ينتمي اليه .

ــ الوصول بالدارسين الى المستوى الوظيفي في القراءة والكتابة والحساب .

ــ ان يلم الدارسون بالمباديء الضرورية في النواحي الدينية والصحية والاجتماعية والقومية والاقتصادية .

واوصى المؤتمر ، ان تكون هناك مرحلتان رئيسيتان لتعليم الامي ، همــا :

ا ــ مرحلة الاساس : لايصال الامي الى المستوى الوظيفي في القراءة والكتابة والحساب .

ب ــ مرحلة التكميل والمتابعة : وهي تهدف الى تثبيت المهارات التي اكتسبها الدارسون في مرحلة الاساس ، ولتجنب ارتداد الدارسين الى الامية وتوجيههم الى استخدام القراءة والكتابة في مواصلة تثقيف انفسهم وزيادة معلوماتهم وخبراتهم والافادة منها في حياتهم اليومية ، وبحيث لا تقل هذه المرحلة عن اربعة اشهر ينتظم الدارسون بمركز محو الامية يومين في الاسبوع ولمدة ساعة ونصف ساعة في كل يوم دراسي للمناقشة فيما يقرأونه من الكتيبات التي توضع لهذه المرحلة ، ويمكن ان يستعان في هذا الشأن بالمراكز الثقافية والمكتبات المحلية وبخاصة في القرى والاماكن النائية .

ولقد اضاف المؤتمر الى ذلك ، ان محتويات منهج الثقافة ينبغي ان يراعى فيها تزويد الدارس المباديء الاساسية للدين واحكامه حتى يشيع فيهم الروح الدينية الصحية وتزويدهم بقسط من المعلومات العامة يمكنهم من الوقوف على المعالم الرئيسية من تاريخهم القومي وامجادهم العربية كما يزودهم بما يهمهم كمواطنين من النواحي الصحية والاجتماعية

والاقتصادية والثقافية والمهنية وغيرها ، ليسهموا في حل مشكلات بيئتهم وليكونوا على صلة بالاحداث المهمة التي تجري في العالم .

هذا بالاضافة الى استخدام بعض الوان النشاط الترويحي والترفيهي الميسورة ، مثل المسرح والسينما والراديو وحفلات السمر بانواعها .

ويعرف الامي في العراق بموجب قانون محو الامية رقم ١٥٣ لسنة ١٩٧١(٧) ، بانه كل عراقي تجاوز الخامسة عشرة ولم يتعد الخامسة والاربعين من عمره ، ولم يكن منتظما باية مدرسة او دار علم ، ولم يصل الى المستوى الوظيفي . وقد حدد القانون المستوى الوظيفي بانه القدرة على :

١ ــ قراءة فقرة من مخطوط او مطبوع بفهم وانطلاق .
٢ ــ كتابة قطعة املاء كتابة صحيحة .
٣ ــ التعبير الكتابي عن فكرة او اكثر تعبيرا مفهوما .
٤ ــ قراءة الاعداد وكتابتها واجراء العمليات الحسابية الاربع التي تتطلبها حياة الفرد اليومية .

٥ ــ تحسين عمله في مسكنه .
٦ ــ ادراك حقوقه وواجباته ليستطيع الاسهام في تطور مجتمعه .

والمدة المقررة لايصال الامي الى هذا المستوى هي ثمانية عشر شهرا، مقسمة الى مرحلتين : مرحلة الاساس ، ومرحلة التكميل . ومدة كل منهما تسعة اشهر . ومدة العطلة بين مرحلة واخرى اسبوعان(٨) .

وبالرغم من ذلك ، فان اغلب هذه التعريفات للمستوى الوظيفي هي تعريفات غير واضحة تماما ، لانها ليست محددة تماما ، ولو ان اغلب المشتغلين في محو الامية يعتبرون هذا المستوى الوظيفي هو مستوى من انهى الصف الرابع الابتدائي من حيث القراءة والكتابة والحساب . وهكذا نجد اننا لا نزال بحاجة الى الاختبارات الصالحة للكبار حسب فئاتهم لفرض تحديد المستويات التعليمية والمستوى الوظيفي بصورة خاصة ، ولكل فئة من فئات الاميين الذين تشملهم خطط محو الامية .

---

٩ ــ الوقائع العراقية ، العدد ٢٥٧٥ في ١٩٧١/٢/١٢ .

١٠ ــ نظام محو الامية رقم (٣) لسنة ١٩٧٣ ، الوقائع العراقية / العدد ٢٢١ في ١٩٧٣/٢/١٢ .

الاميون الكبار الذين نعلمهم

قد يبدو لاول وهلة اننا لا نعرف كثيرا عن هؤلاء الكبار الاميين الذين نعلمهم ، لان اكثر الباحثين قد تناولوا فترتي الطفولة والمراهقة بالبحث والدراسة ، وقدموا الكثير من المعلومات عن هاتين المرحلتين من مراحل نمو الانسان ، ولكن هؤلاء الباحثين لم يغيروا المرحلة الوسطى (مرحلة الرشد) ومرحلة الكهولة مما تستحقانه من اهتمام الا في الفترة الاخيرة ، ومع ذلك فاننا لانزال بحاجة ماسة الى الدراسات المنظمة المدعمة بالتجارب .

ومع كل هذا فان الصورة ليست قائمة الى الحد الذي يدعو الى اليأس . فأن معلومات وافية قد توافرت بشأن الاميين ، وان كانت هذه المعلومات غير منظمة تنظيما يكفل الافادة منها افادة كاملة .

فقد بدات منذ فترة قصيرة الدوائر المسؤولة عن محو الامية وتنمية المجتمع وتعليم الكبار والجامعات والمؤسسات الاخرى التربوية والثقافية ، بجمع معلومات على نحو اكثر تنظيما حول العمر والجنس والخبرة والتحصيل للراشدين ، وظهرت في استمارات الاحصاء المتعددة اهتمامات بهؤلاء الراشدين وحالتهم التعليمية .

ومما لاشك فيه ان عدد التلاميذ ـ في كل الاعمار ـ اخذ بالازدياد ، وان الراشدين قد اخذوا يعودون الى المدارس ويتلقون دروسا بصورة مختلفة ، واصبح من المؤكد لدينا ان نجد في السنوات القادمة ان نسبة الكبار ذوي الاعمار المتقدمة الذين ينتظمون في الدراسات المختلفة ستزداد بصورة ملحوظة ، وذلك لسببين : اولهما زيادة نسبة المسنين في مجموع السكان ، وثانيهما الفرص التربوية والتدريبية التي تهيأ لهؤلاء الكبار .

وقد بدأت الدراسات الخاصة تظهر بصورة علمية وعميقة لتعالج بالدرجة الاولى الدوافع التي تخص هؤلاء الكبار على التعلم ، وقد وجد ان هناك عوامل عديدة لذلك ويمكن ان يكون عاملان منها ـ على الاقل ـ مؤثرين في ذلك : اولهما انه قد اصبح لدى الكبار وعي وادراك بأن للتربية قيمة فعالة فيحل المشكلات الحياتية ، والثاني ان هذه التربية في الوقت نفسه وسيلة الى النجاح والتقدم .

وان الاعتقاد السائد بان الكبار لا يتعلمون بصورة جيدة ، او انهم اقل من الصغار قدرة على التعلم هو اعتقاد بعيد عن الحقيقة ، فقد ثبت بالتجربة والمقارنة ان مستوى طلاب الكليات المسائية من المسنين مساو

لمستوى الطلاب النهاريين ان لم يكن افضل منه .

وقد قام (هربرت سورنسون) في سنة ١٩٣٣ بدراسة شاملة حول قدرة الراشد على التعلم وقد ظهر من نتائج هذه الدراسة ما يأتي(٩) :

ان قدرات التلاميذ الكبار في الصفوف الملحقة بالكليات مساوية لقدرة سواهم من التلاميذ الاخرين ، وظهر ان بعض التلاميذ الكبار لديهم قدرات اعلى من غيرهم ، وفي حالات اخرى كان التلاميذ في الكليات النهارية يفوقون الكبار قليلا ، ولكن الفروق لم تكن كبيرة في جميع الحالات ، ولكن الدراسة اثبتت بما لا يدع للشك مجالا بان اي تفوق موجود ضمن مجموعة الكبار .

وبعد حوالي عشرين عاما من هذه الدراسة بين (جون داير) بان التلميذ الكبير المتفوق مساو للتلميذ الاعتيادي المتفوق او احسن منه .

ومن الدراسات التي قام بها بعض علماء الاجتماع ، ظهر بأن الراشدين يبدون اهتماما سريعا بتعلم المواد المتصلة باهداف اجتماعية معينة ، منها مثلا تحسين الحالة السكنية والمعيشية . ولوحظ بان هذا الاساس في اقبال الراشدين على التعلم ولاسيما في برامج تنمية المجتمع ، وان الحالة موجودة لدى الكبار في كل انحاء العالم .

وهناك فكرة خاطئة عن تعلم الكبار ، خلاصتها انهم تجاوزا سن التعلم واصبحوا غير قادرين عليه(١٠) ، وهذه الفكرة ترددت في بعض الامثلة السائدة والتي توارثناها جيلا بعد جيل حتى استقر في نفوسنا انها صحيحة واعتبرناها من الحقائق واخذنا نقيم عليها نظرتنا الى تعلم الكبار ومعاملاتنا لهم .

هذه الفكرة خطأ ، يشهد بخطئها مشاهدات الحياة اليومية ونتائج التجارب العلمية ، فمشاهدات الحياة اليومية تدلنا على كثير من الزراع الذين تعلموا طرقا جديدة في الزراعة وهم كبار ، وكثير من الاميين الذين تعلموا القراءة والكتابة وهم كبار ، وكثير من الرجال الذين هاجروا الى المدن ودخلوا الجيش فتعلموا قيادة السيارات او غيرها من المهارات العلمية وهم كبار .

---

١١ ـ عايف حبيب (نائل محمود السعيدي) ، تعليم الكبار والتربية الاساسية ، مطبعة العاني ، بغداد ١٩٦٧ .

١٢ ـ محمود رشدي خاطر ومحمد القاضي ، مرشد المعلم الى الجزء الاول من كتاب مفتاح المعرفة الجديد ـ سرس الليان ٩٧١ ، ص ١٩ ، ٢٠ .

ولماذا نذهب بعيدا ، اننا لو تأملنا انفسنا لوجدنا اننا تعلمنا ونحن كبار اشياء كثيرة ، وقد يكون ما تعلمناه فكرة او مهارة علمية او تـذوق عمل فني او رياضة .. الخ المهم اننا تعلمنا ونحن كبار ، وان الامر لـم يكن نقشا على الماء .

اما التجارب العلمية فانها تمدنا بالدليل الواضح على خطأ هـذه الفكرة . فقد اجرى بعض العلماء تجارب على عدد كبير من الناس الذين تتراوح اعمارهم بين العشرة والخمسين لاختار قدرتهم على التعلم ، وكانت الواجبات التي وضعت امامهم ليتعلموها كثيرة ومتنوعة منها ماهو نظري كتعلم اللغات والرياضيات ، ومنها ماهو عملي كتعلم الكتابـة على الآلة الكاتبة والسباحة وقيادة السيارات .

وقد انتهت هذه التجارب الى حقيقتين مهمتين :

الاولى : ان الكبار حتى سن الخمسين قادرون على تعلم اي شيء .

الثانية : يكون تعلمهم اسرع واسهل من الصغار .

ولكن اذا صح ان الكبير يستطيع ان يتعلم اي شيء حتى سـن الخمسين ، فما باله لايتعلم فعلا مايستطيع ان يتعلمه ؟

يفسر العلماء ذلك بشيئين :

الاول ، ان الكبار يعتقدون خطأ انهم قد كبروا وفاتهم سن التعليم ، مما يجعلهم يفقدون الثقة بانفسهم ويصرفهم عن استغلال قدرتهم على احسن وجه .

والثاني ، ان الكبار شديدوا الحساسية ، يخجلون في الخطأ ويخشون تعليقات من حولهم ، مما يصرفهم عن الاقدام على اي محاولـة ومن ثم لايتعلمون .

هذه الحقائق تستلزم منا عدة اشياء :

اولا ــ ان نؤمن نحن انفسنا بقدرة الكبار على التعلم ، والانيأس مهما تكن الصعوبات التي نجدها في تعليمهم .

ثانيا ــ ان ننتزع هذه الفكرة الخاطئة من اذهانهم ونعيد اليهم الثقة بانفسهم ، وذلك عن طريق تبصيرهم بهذه الحقائق .

ثالثا ــ ان نشجعهم ونشعرهم بأن الخطأ ظاهرة طبيعية يقع فيها كل من يتعلم شيئا جديدا بحيث يقدمون على المحاولة دون خجل او تردد . ومعنى هذا بطبيعة الحال الا نوبخهم او نحرجهـم او نستهزىء بهم اذا اخطاوا ، والا نسمح للاخرين بان يرتكبوا هذه الاخطاء ، واذا ارتكبوها

فعلينا ان نبين لهم اننا جميعا معرضون للخطأ ونلفتهم برفق الى ان اداب السلوك وقواعد المجاملة التي اقرها العرف والدين تنهانا عن الاستهزاء او السخرية بالاخرين . والمبدا الذي نتمسك به هو ان الاشارة السريعة والتنويه والكلمة الطيبة والاحترام المتبادل يفعل مع الكبار ما لايفعله التوبيخ والتجريح .

والمشتغلون في ميدان تعليم الكبار يجدون انفسهم دائما في حيرة ، فهم ملزمون بان يظهروا الفرق بين الاطفال والراشدين لكي يبرروا اجراء تخطيط خاص للكبار مختلف عما يخطط للصغار ، ومع ذلك فينبغي على هؤلاء المتخصصين لتعليم الكبار الا ينقضوا الاساس الذي يبنون عليه فهمهم وهو ان الحياة حلقة مستمرة وان المتعلم يجب ان ينظر اليه كشخصية متنامية طول الحياة ، فالمدارس والكليات تخطط مناهجها وسياستها آخذة بنظر الاعتبار حاجات الاطفال او الشباب الذين توضع هذه الخطط لتربيتهم ، ويتفق في ذلك معظم المربين ، ويؤمنون ايضا بان طرق التدريس ينبغي ان تتصل باهداف التربية .

وعلينا ان نتساءل الان : هل ان الراشدين يختلفون عن الصغار في ان اجسامهم لاتتسع لها كراسي الصغار ورحلاتهم فقط ؟ ام هل ان حاجاتهم وخبراتهم مختلفة بحيث يستوجب هذا الاختلاف توفير وسائل وتسهيلات واسلوب تدريس وكتب ومواد دراسية خاصة بهم ؟

ان الدلائل والبيانات المتزايدة باستمرار تؤيد بان تعليم الكبار يجب ان يعالج بصورة خاصة . ونكتفي هنا بايراد ثلاثة اوجه تظهر الاختلاف بين المتعلم الراشد والصغير في التطور والفهم والشعور بالنسبة الى مايتعلمه كل منهما :

١ ــ ان كثير من المشكلات التي يواجهها الراشد في حياته اليومية ليس لها جواب شاف او تام بالنسبة اليه ، بل الشك يلازمه في كثير من المواقف التي يواجه بها الراشد مشكلاته . ويظهر هذا الشك بوضوح في القضايا المتعلقة بالعمل والحياة الزوجية او السياسية مثلا ، ولكن من الناحية الثانية نجد ان كثير من المشكلات الصعبة والاسئلة التي تتعلق بالصغار لها اجابات مناسبة في بطون الكتب المقررة لهم او حلول يستطيع المعلم ان يقدمها بيسر .

٢ ــ ان موقف الراشد المتعلم قد يزداد تعقيدا لان كثير من الاسئلة التي تدور في خاطره لايتوفر لها جواب مقنع يمكن ان يصمد امام الاختبارات المنطقية القاسية التي يتصورها هو نفسه ، فكثيرا ماتكون هذه الاجوبة

غير موافقة للعرف والتقاليد او الدين او مايقره مجتمع الراشد ، والراشد اكثر من الصغير التزاما بالتقاليد وغيرها . وبالرغم من فهمه واقناعه ببعض هذه الاجوبة فانها لاتستطيع ان ترسخ في ذهنه او يتمثلها لانها لاتستطيع مقاومة الضغط الداخلي والخارجي المحيط بالراشد .

٣ ـ يأتي الطفل الى المدرسة وهو متهيء لتعلم ماتقدمه هذه المدرسة له ، اما الراشد فانه غالبا مايأتي الى المدرسة بآراء ووجهات نظر مختلفة عن تلك التي يحملها المعلم ، وهذا قد يسبب له تفاوتا او اصطداما في كثير من الاحيان ، ولكن هذا التوتر الذي قد يحصل نتيجة اختلاف وجهات النظر بين المعلم والدارس ليس امرا غير مرغوب فيه دائما ، اذا قد يمكن ان يكون اساسا للتعلم الجيد اذا ما احسن الاثنان استخدامه .

ويظهر الفرق واضحا بين الكبار والصغار في النواحي الجسمية(٢١) ، وهنا نلاحظ ان جسم الكبير يكون انضج من جسم الصغير ، ولكن قوة الحواس لدى الكبار ولاسيما بعد سن الاربعين تكون آخذة في الضعف والسمع والبصر منها بصورة خاصة ، ولهاتين الحاستين اهمية خاصة في تعلم الرموز المكتوبة وربطها بالرموز المسموعة .

ومن الفروق الواضحة بين الكبار والصغار ايضا تفرغ الصغار للتعلم وعدم تفرغ الكبار له بل تحملهم عبء تحصيل القوت ورعاية الاسرة والواجبات الاجتماعية وغير ذلك من مشاغل الحياة ومشكلاتها .

وهنا الفرق في الخبرات ، فخبرات الصغار محدودة لاتكاد تتجاوز المنطقة التي يعيشون فيها ، والاشخاص الذين يتصلون بهم اتصالا مباشرا، وبعض عناصر العالم المادي التي يستعملونها . اما الكبار فتكون خبراتهم واسعة ، ويترتب على ذلك بالطبع الاختلاف في الخبرة من الناحية اللغوية ، حيث تكون لغة الكبار اكثر نضجا في المفردات والجمل والتراكيب وغيرها من الاساليب البيانية .

ومما يفترق فيه الكبار عن الصغار ، القدرة على ادراك الاهداف البعيدة والسعي الى تحقيقها ، فبينما لايدرك الصغار الا الاهداف القريبة حتى انهم ينصرفون عن اتمام كثير من الاعمال التي يبدأونها حينما يشعرون انها تتطلب وقتا ، نجد ان الكبار يستطيعون ادراك الاهداف البعيدة ورسم الخطط البعيدة المدى لتحقيقها وتنفيذها في صبر ومثابرة ، ويستطيع المعلم ان ينتفع بهذه القدرة في تشجيع الدارسين على تحمل اعباء الدراسة

---

(٢١) المصدر السابق .

والاستمرار فيها ، وذلك بافهامهم خطة الدراسة واهدافها ومراحل السير فيها ، والمطلوب منهم في كل مرحلة .

وفي الميول والاهتمامات يختلف الكبار عن الصغار ايضا لان اهتمامات الصغار وميولهم تبدأ واسعة ثم تأخذ في الضيق والتخصص كلما تقدمت بهم السن ، فتلميذ المدرسة الابتدائية يلعب كثيرا من الالعاب ، ويجمع كثيرا من الاشياء ، ويصادق كثيرا من الاتراب ، ويقرأ كثيرا من المواد ، ويوجه كثيرا من الاسئلة .. فاذا تقدمت به السن ضاقت دائرة العابه واصدقائه وهواياته حتى تصبح مقصورة على عدد قليل من الالعاب والاصدقاء والهوايات وعلى نوع معين من القراءات والاسئلة . وغالبا مايكون مركز هذه الدائرة عمله وميدان تخصصه ، ولذا يجب على المعلم ان يتخذ من هذه الميول والاهتمامات اساسا لاختيار موضوعات القراءة والكتابة التي يعرضها على الدارسين في القراءة الاضافية والحرة ، ومادة التمرينات التي يدربهم عليها في الدروس الاصلية .

وكذلك يفترق الكبار على الصغار في انواع النشاط التي يفضلها كل منهم ، فالصغار يفضلون انواع النشاط التي تعتمد على الحركة والمجهود الجسمي ، كالجري والالعاب الرياضية العنيفة ، في حين يفضل الكبار انواع التي تعتمد على الهدوء والاستقرار مثل القراءة ومشاهدة الافلام والتمثيليات والتحدث الى الناس والاستماع الى الغناء والموسيقى والاذاعة ولعب الشطرنج والنرد وغيرها .

ويستطيع المعلم ان يستغل هذا الميل في التعليم عن طريق تشجيع الدارسين على القراءة الحرة وتقديم الكتب المناسبة ، وفي مساعدة الدارسين على الانتظام في الدراسة ومتابعتها عن طريق تطعيم البرنامج الدراسي ببعض عناصر الترويح كالافلام والتمثيليات والالعاب الهادئة .

والقدرة على التعلم من المجالات التي يظهر فيها الفرق بين الكبار والصغار ، وفي هذا المجال نرى الكبار اسرع في تعلم المعلومات والاشياء التي تحتاج الى تفكير ، في حين ان الصغار اسرع في تعلم القدرات والمهارات العملية .

ويرجع ذلك الى ان الكبار ، بحكم خبراتهم وتجاربهم ، يكونون اقدر على القيام بالعمليات العقلية التي يتطلبها تعلم المعلومات وطرق التفكير ، في حين ان الصغار بحكم مالديهم من مرونة ، يكونون اقدر على تعلم القدرات والمهارات التي تتطلب ترابطات عضلية حركية .

وهذا يفتح امام المعلم الطريق لزيادة عدد الكلمات التي يتعلمها

الكبار ، بحيث تصل الى ست او سبع كلمات في الدرس الواحد ، ولتقديم الوقت الذي يعمد فيه الى تحليل الكلمة الى حروفها بحيث تبدأ مثلا في الشهر الاول ، ولكنه في الوقت ذاته يقتضيه ضرورة مراعـاة ظـروف الدارسين الكبار في تعلم مهارات الكتابة .

ولعل الكتب الجديدة للحملة الوطنية الشاملة تكون عونا للمعلم في اداء مهمته وبخاصة اذا ما اعد اعدادا جيدا واستطاع الافادة من مرشد المعلم الذي وضع ليمكن المعلم من اتقان العملية التعليمية ولقيادته قيادة سليمة في مرحلة تعليم الاميين الاولـى .

التشريعات العمالية في الوطن العربي

اعداد : الاستاذ جبار معن الخفاجي

قبل الحديث عن التشريعات العمالية في الوطن العربي ، لابد من ان نتكلم قن المقصود بقانون العمل .

فقانون العمل عبارة عن «مجموعة من القواعد القانونية التي تطبق على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين اصحاب العمل او الادارات، وبين العاملين تحت اشرافهم وتوجيههم بمناسبة ادائهم العمل» .

ومن هذا يتضح ، ان قانون العمل ينظم العلاقات الناشئة عن اداء العمل من قبل العمال ، لحساب جهة معينة ، على شرط ان يتم هذا الاداء تحت اشراف وتوجيه هذه الجهة .

ويمكننا القول ، ان قانون العمل ينظم «العمل التابع» اي ان احكامه لاتسري الا على علاقات العمل التي يبرز فيها عنصر التبعية ، الذي يعتبر العنصر المهم والمميز لعلاقات العمل ، التي تسري عليها احكام قانون العمل . ولهذا لايمكن اخضاع العمل المستقل لنفس القواعد والاحكام التي يخضع لهذا العمل التابع . والسبب في ذلك هو الاختلاف الكبير بين مركز الشخص الذي يقوم بعمل مستقل ، ومركز الشخص الذي يقوم بعمل تابع للغير .

والحقيقة ان علاقة التبعية ههذه ، والتي يقصد بها (ان الشخص الذي يؤدي عملا للغير ، يكون تابعا لهذا الشخص في عمله ، اي يأتمر باوامره ، ويخضع لرقابته ويلتزم بما يصدره اليه من انظمة وتعليمات، وفي حالة مخالفته لهذه الاوامر والتلعيمات ، يحق لهذا الغير ان يوقع عليه الجزاء) .

ولذلك ، فان احكام قانون العمل لاتطبق الا على العلاقة التي تتوفر فيها عناصر عقد العمل ، وهي :

١ ــ العمل ٢ ــ الاجر ٣ ــ التبعية .

وهذا المفهوم لقانون العمل ، والذي بمقتضاه يحكم العلاقات الناشئة عن العمل التابع ، مفهوم حديث نسبيا .. وذلك لان الامر قبل

هذا المفهوم لم يكن كذلك ، وذلك لان جميع القواعد القانونية التي تحكم عمل الانسان ــ مهما كان شكله القانوني ــ كانت تعتبر من قواعد قانون العمل .

وبسبب التباين في القواعد القانونية المطبقة على مختلف الاعمال ، جرت محاولات جديدة في مجال الفقه ، استطاعت ان تضيق مجال قانون العمل ليقتصر تطبيقه على علاقات معينة ، وهذه العلاقات المعينة هي :

آ ــ علاقات العمل الفردية :

ويقصد بها تلك العلاقات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل ، والتي ينظمها عادة عقد العمل . وتنطوي هذه العلاقات على روابط تعاقدية من جهة ، وتنظيمات للعمل تهدف الى حماية اصحاب الاجور من جهة اخرى .

ب ــ علاقات العمل الجماعية (المشتركة) :

وهي العلاقات التي تنشأ نتيجة تجمع العمال ، ذلك التجمع الذي يتمثل ، في الوقت الحاضر وبصورة رئيسية ، في النقابات . كما تشمل هذه العلاقات تلك التي تنشأ بين جماعات اصحاب العمل وجماعات العمال والتي يفصح عنها بالاتفاقات الجماعية او بالخلافات الجماعية .

جـ ــ القواعد التي تنظم حماية العامل ضد المخاطر الاجتماعية ، التي يمكن ان تصيبه بصفته انسانا ، وبصفته عاملا ، أي القواعد التي تنظم الضمان الاجتماعي[1] .

قوانين العمل في الاقطار العربية ومحاولات توحيدها

المعروف ، ان ظهور قانون العمل ، مرتبط بانتشار الصناعة ومكننتها . ولذلك فانه من الطبيعي جدا ان يتأخر ظهوره في الاقطار العربية ، وذلك بسبب تأخر ظهور الصناعة في هذه الاقطار ومن الطبيعي ايضا ، ان يظهر في بعض الاقطار العربية ، قبل غيرها ، وذلك لدخول

(١) الدكتور شابا توما منصور ــ شرح قانون العمل ــ دراسة مقارنة (ص١٦) ــ الطبعة الخامسة بغداد ــ ١٩٧٢ .

الصناعة اليها قبل غيرها من الاقطار . الا انه بعد اكتشاف البترول في اقطار عربية كثيرة ، واتساع نطاق انشاء المصانع ، ادى الى وجـــود طبقة عاملة في معظم الاقطار العربية ، مما استوجب تشريع قوانين للعمل في معظمها استنادا الى ذلك .

والواقع ان تشريع العمل كان يقتضي دائما اثر التطور الاقتصادي والاجتماعي .. فالاقطار التي كانت اسبق من غيرها الى الاخـــــذ بسبيل الصناعة الالية الحديثة ، هي التي تقدمت في استصدار قوانين خاصة بالعمل .. وحيثما كان يمتد هذا الاتجاه نحو الصناعة الاليـــة ويتمخض عن انشاء المصانع الكبيرة ، وظهور المراكز الصناعية النامية ، حيثما كانت تظهر الحاجة الى ادخال تشريعات العمل .

وهذا مانلمسه بوضوح من التطور الاقتصادي للاقطار العربية ، وفي تواريخ استصدار كل منها لتشريعاتها العمالية .. فقد كانت (مصر) اول قطر عربي اقدم على سن تشريعات العمل ، وذلك لانها كانت اسبق الاقطار العربية الى الاخذ بسبيل الصناعة الآلية الحديثة . ثم ظهرت تشريعات العمل في العراق وسوريا ولبنان يوم اخذت هذه الاقطـــار بسبيل الصناعة ، وبالمثل يوم اكتشفت البترول ، وامتدت بذلك الصناعة الى المملكة العربية السعودية ، حيث ظهرت التشريعات العمالية بها في اواخر سنة ١٩٤٧ . كما ان الاردن ــ بعد ان ضمت اليه بعض مناطـــق فلسطين بما فيها مصانع ومتاجر ــ احس بالحاجة الى استصدار القوانين العمالية . وفي نفس الوقت لجأت (ليبيا) الى خبراء مكتب العمل الدولي للاستعانة بهم في اعداد قانونها العمالي(٢) .

ونتيجة لانضمام اغلب الاقطار العربية الى منظمة العمل الدوليـــة ، ونظرا لما لهذا الانضمام من اهمية في استصدار قوانين للعمل ، فقد صدرت تشريعات عمالية حديثة في اغلب الاقطار العربية ، منها ــ على ســـبيل المثال : قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ ، الذي نفذ بتاريخ ١٩٧١/١/١ . وفي المملكة العربية السعودية صدر نظام العمل والعمال لسنة ١٩٦٤ . وفي جمهورية مصر العربية لازال يطبق قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، مع التعديلات التي اجريت عليه ، والقوانـــين الاخرى المكملة له . وفي الكويت صدرت قوانين للعمل ، خاصة بالقطاع الاهلي والقطاع الحكومي . وفي المملكة الاردنية الهاشمية صدر قانـــون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ . وفي سوريا يطبق قانون العمل الموحد رقم

---

(٢) المصدر السابق من تقرير اللجنة المشكلة بجامعة الدول العربية لتوحيد تشريعات العمـــل سنة ــ ١٩٥٥ .

٩١ لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته . وفي لبنان صدر قانون العمل لسنة ١٩٥٧ ، وقانون عقد العمل المشترك لسنة ١٩٦٤ . وفي ليبيا صدر قانون حديث للعمل حل محل قانون العمل لسنة ١٩٦٢ .. وهكذا الحال في المغرب وتونس والسودان والجزائر .. وصدر في جمهورية الصومال الديمقراطية قانون العمل رقم ٦٥في ١٨ / اكتوبر (تشرين اول) ١٩٧٢ . وفي جمهورية موريتانيا صدر قانون العمل رقم ٦٣/٢٣ لسنة ١٩٦٣ مع تعديلاته .

وبعد ان صدرت في معظم الاقطار العربية قوانين للعمل ، بذلت جهود كثيرة محاولة توحيد هذه القوانين ، منذ عام ١٩٤٩ ، عن طريق الجامعة العربية ، او عن طريق مؤتمرات وزراء العمل العرب . الا ان هذه الجهود لم تسفر عن نتائج ايجابية .. فلحد الان لاتوجد حتى دراسة مقارنة شاملة ودقيقة لقوانين العمل في الاقطار العربية(٣) (عدا بعض الدراسات التي بذلها بعض الاساتذة المعنيين بقضايا العمل والعمال) .

واذا كانت هناك اسباب مبررة ، حملت دول العالم على التفكير في تدويل قانون العمل ، مما جعلها تنشيء منظمة العمل الدولية ، التي يرجع اليها الفضل في صياغة نصوص القانون الدولي للعمل ، فانه من المنطق ان تكون اسباب توحيد قوانين العمل في الاقطار العربية اقوى من تلك التي ادت الى التفكير في تدويله(٤) .

وعلى كل حال ، فقد سلكت منظمة العمل العربية ــ مكتب العمل العربي ــ نفس الطريق التي سارت عليها منظمة العمل الدولية ، وفي اصدار اتفاقيات عمل عربية من الممكن ان تكون النواة الاولى للسير من اجل ايجاد قانون عمل عربي موحد .. وهذه الاتفاقيات هي :

١ ــ الاتفاقية العربية رقم (١) لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل التي اقرت الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب ــ القاهرة ــ نوفمبر/ تشرين الثاني/ ١٩٦٦ .

٢ ــ الاتفاقية العربية رقم (٢) لعام ١٩٦٧ بشأن تنقل الايدي العاملة التي اقرت في الدورة الثالثة لمؤتمر وزراء العمل العرب ــ الكويت ــ نوفمبر / تشرين الثاني / ١٩٦٧ .

٣ ــ الاتفاقية العربية رقم (٣) لعام ١٩٧١ بشأن المستوى الادنى للتأمينات الاجتماعية التي اقرت في الدورة الاولى لمؤتمر العمل العربي ــ القاهرة ــ مارس / آذار / ١٩٧١ .

---

(٣) و (٤) المصدر السابق .

٤ ــ الاتفاقية العربية رقم (٤) لعام ١٩٧٥ بشأن تنقل الايدي العاملة (معدلة) ، والتي اقرت في الدورة الرابعة لمؤتمر العمل العربي ــ طرابلس ــ مارس آذار / ١٩٧٥ .

٥ ــ الاتفاقية العربية رقم (٥) لعام ١٩٧٦ ، بشأن المرأة العاملة ، التي اقرت في الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي ــ الاسكندرية ــ مارس / آذار / ١٩٧٦ .

٦ ــ الاتفاقية العربية رقم (٦) لعام ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل (معدلة) ، والتي اقرت في الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي ــ الاسكندرية ــ مارس / آذار / ١٩٧٦ .

٧ ــ الاتفاقية العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ ، بشأن السلامة والصحة المهنية ، التي اقرت في الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي ــ الاسكندرية ــ مارس / آذار / ١٩٧٧ .

٨ ــ الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ ، بشأن الحريات والحقوق النقابية ، التي اقرت في الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي ــ الاسكندرية ــ مارس / آذار / ١٩٧٧ .

٩ ــ الاتفاقية العربية رقم (٩) لعام ١٩٧٧ ، بشأن التوجيه والتدريب المهني ، التي اقرت في الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي ــ الاسكندرية ــ مارس / آذار / ١٩٧٧ .

ومما يلاحظ على هذه الاتفاقيات ، ان بعضا من الاقطار العربية لم تصادق على هذه الاتفاقيات لحد الان .

الاجازة التعليمية باجر
على ضوء الاتفاقيات الدولية

لقد اقرت بعض الاقطار العربية ، تمتع العمال بحق الاجازة التعليمية بأجر . وقد جاء هذا الحق اما في نصوص قانون العمل ، او في القوانين الخاصة بالثقافة العمالية ، علما بأن اتفاقية العمل الدولية رقم (١٤٠) الخاصة بالاجازة التعليمية باجر ، والتي اقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، في دورته التاسعة والخمسين ، التي عقدت في جنيف في ٢٤ حزيران / ١٩٧٤ ، والتي جاء فيها : ان المؤتمر لاحظ ان المادة (٢٦) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، تؤكد على حق كل فرد في التعليم .

ولاحظ ايضا ، الاحكام المتضمنة في توصيات العمل الدولية الحالية ، والخاصة بالتدريب المهني وحماية ممثلي العمال بشأن اعفاء العمال الوقتي عن العمل ، او منحهم اجازات للمشاركة في برامج التعليم والتدريب .

واخذ بعين الاعتبار ، الحاجة الى استمرار التعليم والتدريب المتعلق بالتنمية العلمية والفنية ، والنماذج المتغيرة في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية ، والتي تدعوا الى توفير اجازات كافية ، لغرض التعليم والتدريب لمجابهة الطموحات والاحتياجات والاهداف الجديدة ذات الميزات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية .

واعتبر الاجازة التعليمية باجر ، احدى الوسائل لسد احتياجات العمال الضرورية في المجتمع الحديث .

واخذ بعين الاعتبار ، ان توضع الاجازة التعليمية باجر ، على شكل سياسة لاستمرار التعليم والتدريب ، على ان تنفذ تدريجيا وبطرق فعالة . وقد قرر تبني مقترحات معينة بشأن الاجازة التعليمية باجر .

وقد بينت هذه الاتفاقية بان عبارة (اجازة تعليمية بأجر) ، تعني الاجازة الممنوحة للعمال لاغراض تعليمية ، ولفترة معينة خلال ساعات العمل الاعتيادية ، مع حقوق مالية كافية . كما ينبغي على كل عضو ، اعداد وتطبيق سياسة صممت لغرض تشجيع منح الاجازة التعليمية بأجر ، بموجب اساليب تلائم الاوضاع والممارسة الوطنية ، وعلى مراحل حسب الضرورة ، وذلك لغرض :

آ التدريب على جميع المستويات .

ب ـ التعليم العام والاجتماعي والمدني .

جـ ـ التعليم النقابي .

واشارت الاتفاقية ، ان يكون تمويل اجراءات الاجازة التعليمية بأجر على اسس منتظمة وكافية ، وبموجب الممارسة الوطنية .. وان لايجوز حرمان العمال من الاجازة التعليمية بأجر ، على اساس العرق او اللون او الجنس او الدين او المبدا السياسي او القومية او الوسط الاجتماعي .

وقد اشارت الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ ، بشأن المراة العاملة ، الى وجوب العمل على ضمان اتاحة الفرص للمراة العاملة على قدم المساواة مع الرجل ، في كافة مراحل التعليم ، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل .

المكتبة ودورها في الثقافة العمالية

اعداد الاستاذ عبد الكريم ابراهيم الامين

الاهداف

الى :

العامل المثقف المحب لوطنه ، وعمله والمؤمن ان التعليم وسيلة الرقي

توطئة وتقديم :

لعل اعظم مرحلة تطورية حظيت بها البشرية خلال مسيرتها عبر التاريخ هي معرفتها القراءة والكتابة والتي كان فضل اختراعها يعود لسكان هذا القطر ، بلاد وادي الرافدين ولقد مكن هذا الاختراع الانسان من تسجيل افكاره وممارساته وكل نشاطاته الفنية والادبية والعلمية كما استطاع بواسطتها الاطلاع على نتاجات اخيه الانسان في مراحل تقدمه ليزيد معارفه وينمي معلوماته ويستثمرها في بناء حياته وتشييد حضارته .. ان هذه المعرفة فتحت امام الانسان حياة الاستقرار وكانت فاتحة لتدوين تاريخه لتتخذ مصادر اساسية تعود اليها الاجيال المتعاقبة لدراسة ومعرفة ذلك الانسان في عصوره المختلفة واحتاج هذا النتاج الفكري المدون والذي اتسع وتضخم احتاج الى ان يحفظ ويصان كما احتاج الى ان ينظم ليكون بمقدور هذا الانسان الرجوع اليه او الى بعضه كلما دعت الحاجة الى ذلك ومن هنا انشأت دور الثقافة والمكتبات ومراكز الاعلام .. ولقد تطورت اساليب الجمع والتدوين والحفظ كما تطورت اساليب التنظيم وطرق الاسترجاع حتى وصلت في يومنا هذا الى استخدام الميكنة ووسائل الاتوبشن والحاسبات الالكتورنية ليكون بمقدور هذه الالات التخزين الواسع والاسترجاع السريع لتغطية الحاجات الثقافية والعلمية والسياسية والاجتماعية وكل المتطلبات الحياتية الاخرى التي استعصت على قدرة الانسان اليدوية .

وكل هذه التطورات تهدف الى رقي المواطن فردا وجماعات للوصول به الى المستوى الحضاري المتقدم والتي تسهل له الحياة .

مقتنيات المكتبات اليوم :

واختلفت مقتنيات مكتبات اليوم عن مثيلاتها بالامس فهي اما .

١ ـ مصادر للمعلومات شبه التقليدية ومثالها النقوش وما كتب على الحجارة والجلود والورق الصيني والبردي وما اشبه .

٢ ـ مصادر للمعلومات التقليدية ومثالها هذه المؤلفات المطبوعة والتي تأخذ اشكال الكتب والنشرات والتقارير والدوريات والخرائط والاطالس وما اليها . .

٣ ـ مصادر للمعلومات غير التقليدية والتي تتمثل في المصغرات الضوئية على اختلافها وفي المسجلات الصوتية كالاشرطة والاقراص وغيرها وفي المختزنات الالكترونية على شتى الوسائط وتتناسق هذه الاوعية باتحاد تام او شبه تام او انها متممة لبعضها البعض الاخر كما هو الحال في اتحاد الصورة مع الصوت كالافلام الناطقة او اتحاد الكتاب مع الصورة كما هو الحال في التوليفات Kite اذ تجمع في Ser لتخدم في تعليم اللغات او تعليم الاطفال .

٤ ـ وهناك نمط اخر من الاوعية الثقافية او ما يسمى الارسال والاستقبال التلفزيوني في شكل منفذ بانبوبة الاشعة

للوعاء نفسه او للبيانات المتصلة بها من الموقع الذي يوجد فيه بنك المعلومات الى مواقع الخدمة والاستخدام على مئات الاميال والافها ومن الممكن ان يتم ذلك سلكيا او لاسلكيا بواسطة الاقمار الصناعية .

(دور المكتبة الثقافي وخدماتها للمستفيدين)

وكما ظلت المكتبة ترافق مسيرة الانسان في الحياة صعودا وارتقاء تعضد اعماله وتمده بكل حاجاته الثقافية والفنية والعلمية والاجتماعية ظلت ايضا تطور اهدافها وتجعل وظائفها اكثر ملائمة لحاجات الحياة ومتطلباتها فهي مثلا لم تعد مكانا لتجميع الكتب والمواد الثقافية الاخرى لتقرأ عند الحاجة اليها وانما صارت مؤسسات للتعلم والتثقيف الذاتي فضلا عن كونها مراكز مهمة للمعلومات يزود بها المواطن ليكون مردودها زيادة الانتاج وتطورا في التنمية القومية وهي تتيح للمواطن كل الفرص ليتعلم المهارات في العمل واطلاعا واسعا يعمق شعور المواطن بارضه ووطنه ويصبح على قدرة عالية في معرفة تاريخه المحلي والقطري والقومي ليمثل مجتمعه ويعيش وفق متطلبات هذا العصر الذي صارت احدى سماته الميزة التعمق والاختصاص وصارت السيطرة والنجاح فيه تتطلب كفاية وتأهيلا ودراية واستمرار على متابعة ما يستجد من معلومات جديدة في ميادين وحقول المعرفة العامة والخاصة .

ومن هنا فأن اية شريحة من شرائح المجتمع بامس الحاجة الى

تطوير نفسها والارتفاع بمستوى ابنائها الى الحياة الحضارية والى التقدم التكنولوجي ولن تصل هذه القطاعات الى تلك المستويات دون اكتساب المهارات وتنمية القابليات وتوسيع الممارسات ولن تأتي هذه عفويا وانما تحتاج الى قراءآت منظمة وواعية يخطط لها ليكون مردودها موثوقا به وتتحمل تحقيق هذا المسعى المكتبة فهي وحدها قادرة على تهيئة كل المناخات الملائمة لخلق البيئة العلمية والحضارية ويوضع لكل مكتبة برنامج واضح يتصل بالمنهاج العام والوظيفة الاساسية التي تسعى الى تحقيقها المؤسسة او الدائرة التي تشرف على المكتبة وتدير اعمالها وهكذا فمكتبة تؤسس في نقابات العمال لابد ان تضع في اعتبارها السعي الى تحقيق اهداف ووظائف النقابة ومكتبة في مركز ثقافي عمالي لابد ان يكون احد اهدافها تقديم الخدمة التي تسعى لتثقيف هؤلاء العمال وتطوير حياتهم وتتيح لهم كل الفرص المناسبة للاستفادة من مجاميع المكتبة بما يحقق طموحهم ويأخذ بايديهم الى المستويات العلمية والاجتماعية والاقتصادية المطلوبة .

حاجة الاقطار العربية الى الكوادر المؤهلة

وحين ادركت الاقطار العربية ان حاجتها الى التصنيع والى استعمال التكنولوجيا الثقيلة احدى وسائلها المهمة الى الرقي الحضاري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي فهي ستكون ولاشك بأمس الحاجة الى القوى البشرية المؤهلة الكفؤة القادرة على ادارة وتشغيل وحفظ وصيانة وسائل الانتاج وهذا بحد ذاته يتطلب تخطيطا علميا يكون من نتائج تطبيقه تهيئة الكادر الواعي لمسؤولياته الوطنية والمهنية ..

واذا خططت هذه الاقطار العربية لتخريج تلك الكوادر في الاختصاصات المختلفة من خلال فتح المعاهد المهنية والمدارس والجامعات التكنولوجية ذات المستويات العلمية المناسبة فأن دور المكتبة ذات المواد الثقافية المنظمة وذات الاختبار المناسب يظل مهما اثناء عمليات التدريس وبعد تخرج تلك الكوادر فلا عملية تدريسية من غير مكتبة ولا عملية بحث ودراسة واجراء تجارب او قيام بممارسة ولا عملية اكتساب لمهارات وخبرات وزيادة معرفة دون وجود مكتبة ويظل الانسان مسيطرا على عمله . ومدركا كل متطلبات زيادة الانتاج مادام مستمرا في متابعة مايستجد في عالم الصناعة والتكنولوجيا الخفيفة والثقيلة من خلال قراءات ومطالعات ومن هنا يظل التعاون قائما بين معاهد التعليم وبين المكتبات ويبدو احيانا وكأنه عملية تعليمية واحدة بل تتحمل المكتبة مسؤولية التعليم بعد ان

تنتهي مسؤولية المعهد عند تخرج الطالب وهكذا تظل المكتبة النبع الـذي لا ينضب والخزان المليء مادام الانسان حيا على هذه الارض ...

واذا كنا لم نعط المكتبة المكان المناسب لها فقد ان الوقت ان نجعل من هذه المؤسسات المراكز الثقافية الاكثـر اهمية في تزويدنا بمصادر المعلومات وبكل متطلبات الحياة المعاصرة التي لا مكان للجاهل فيها واذا لمسنا التقدم الصناعي والرقي الحضاري في اقطار العالـم المتقدم فلان شعوبها ادركت الابعاد الحقيقية للمكتبة ولانها استفادت من هذه المؤسسة التعليمية والاعلامية في تقدمها العلمي وحياتها الحضارية لقد قيل ان ليس هناك شعب متقدم الا وكانت اسباب تقدمه اخذ الاساليب العلمية منهجا له ولا يمكن تبني الاسلوب العلمي الا اذا كان الشعب متعلما قارءا ولا يكون هذا الشعب قارءا دون ان تكون هناك مكتبات تزوده بكل جديد في عـالم الفكر والحضارة وتفتح له ابواب المستقبل الزاهر المأمون ونحن اذا شئنا ان نبدأ من حيث انتهى الناس لنصل الى الصفوف الامامية التي تقف فيها الشعوب المتقدمة فلابد ان نعطي الاهمية لتوسيع وانتشار المكتبات التي هي الدور الحقيقية لتسويق الثقافة والمعرفة والتي لابد ان يكون اشرافها وادارتها بيد الحكومة ليحسـن توجهها ولتكون في متناول الجميع .

وظيفة المكتبة

وخلاصة لما تقدم فان المكتبة مؤسسة تعليمية وهي مركز للمعلومات والتثقيف الذاتي ولابد ان تكون برامجهـا متصلة كـل الاتصال بالمناهج التدريسية في المعاهد والمؤسسات التعليمية الاخرى ومن اهم وظائفهـا ايضا :

١ ـ دعم المنظمات الشعبية والمهنية لتحقيق التحولات الثقافيـة والتربوية وتمكينها من اداء واجباتها وتحقيق فاعلياتها في المجتمع .. لعل قولا مثل هذا يحتاج الى توضيح او بعبارة اخرى كيف تدعم المكتبة اعمال المنظمات الشعبية والمهنية ؟ ان مسؤولية مثل هذه تتطلب ادراكا وتفهما لاهداف واعمال تلك المنظمات ليخطط على ضوء هذه الاهداف نوعيـة المقتنيات والمواد الثقافية في المكتبة لتخـدم الاغراض الحقيقية لتلـك المنظمات ..

٢ ـ ربط اهداف المكتبة الثقافية والتعليمية بكل اهداف المتطلبات الاجتماعية والثقافية والعلمية والانتاج وتبدو وكأن العملية التعليميـة واحدة وذات مردود واحد .

٣ ـ منح كل الفرص الممكنة ليكـون بمقدور المواطـن او المنتسب

للمؤسسة من تدريب نفسه بنفسه وهكذا فان المكتبة هي القاعدة الشعبية الاكثر فائدة في التثقيف الذاتي وهي المؤسسة ذات الاولية في الاهتمام في رفع المستوى الثقافي والفني لكل العاملين والذين وجدت من اجلهم المكتبة كما انها تسعى لنشر العلم والتقنية وتقدم التجارب الانتاجية باعتبارها اعمال نموذجية يتعلمها العاملون في المؤسسة كما انها المكان الطبيعي لتوسيع ونشر عمليات التعليم الذاتي من خلال برامجها وعمليات لارشاد الواعي الموجه لهذا النوع من التعليم ... وتوجه الدول ولاسيما الاشتراكية منها كل اهتماماتها الى رفع المستوى الثقافي والفني للعاملين في القطاعات المختلفة وتعمل على اطلاعهم على التقدم الحاصل في العلوم والتكنولوجيا واكتساب المعارف الشاملة ولقد اوكلت تحقيق هذه المهام الواسعة الى المكتبة فكانت المكتبات في تلك الدول مراكز ارشاد وتعليم واعلام وتوجيه ..

اعمال واجراءآت المكتبات

صارت اعمال المكتبات في هذا العصر ذات غرض تعليمي ومن هنا فهي تحرص كل الحرص ان تكون مقتنياتها محققة لذلك الغرض .. نقتني كل المواد الضرورية وهي تنشط في تقديم النصائح وتدرس الاسس التي تهدف الى تقدم القاريء في المطالعة اذ يستوجب ان تدرس سلوك الفرد الاجتماعي وتدرك اهتماماته وتعرف رغباته لتضع بعد ذلك المنهاج المناسب الموافق لمستواه الثقافي والمهني فيكون ارشادها القرائي من ذلك المنطلق ومن هذه القابليات وتتهيء لها .

٢ ــ تصنف المستفيدين في المكتبة حسب المراتب التالية :

أ ــ المستوى التعليمي او الحالة التعليمية للمستفيدين وتكون على الشكل التالي :

١ ــ اميون لا يعرفون القراءة والكتابة ولابد ان تهيء لهم المكتبة وسائل التعليم والتثقيف الذاتي .

٢ ــ مستجدون تعلموا القراءة والكتابة حديثا ويحتاجون الى الاستمرار في التعلم والى قراءآت تنمي معارفهم وتفيدهم في مهنهم .

٣ ــ متعلمون في مستوى تعليمي ضيق ولابد ان تكون قراءاتهم تناسب هذه القابليات التعليمية والتي تنفعهم في مهنهم واعمالهم .

٤ ــ متعلمون واصحاب اختصاص يحتاجون قراءآت في اختصاصهم لزيادة معارفهم ليكون مردودها على تحسين اعمالهم .

٥ ــ اية مستويات اخرى تعتمد على التحصيل العلمي والخبــرة المكتسبة والمهارة في العمل .

ب ــ حسب المهن والاعمال التي يمارسونها في المؤسسة ويجري التقسيم كالشكل التالي :

أ ــ مهنيون يعملون اعمالا اولية او يدوية يعتمدون فيها على القوى الجسمية وهم ايضا يحتاجون الى قراءات مناسبة .

٣ ــ مهنيون وعمال فنيون ومهرة ويحتاجون الى قراءات تصعد من سيطرتهم وحذق مهاراتهم .

٣ ــ اصحاب اختصاص متعمقين ويحتاجون الى تجديد ومتابعة اعمالهم وتعميق اختصاصهم فضلا عن حاجتهم الى المواد الثقافية التــي تساعدهم في تهيئة البحوث العلمية والدراسات المتخصصة .

٤ ــ حرفيون ومهنيون اخرون ان وجدوا مع تحديد مستوياتهم ودرجاتهم العلمية وكفاءاتهم .

ج ــ حسب مجالات العمل وتوزيع الكوادر وطبيعة اعمال كل فئة منهم مثل العاملون فيالادارة العاملون في المحاسبات ــ العاملون في المسائل الفنية ــ الهندسة ــ الكهرباء ــ البناء ــ صيانة انواع اخرى .

د ــ حسب الحاجات الثقافية والتوعية اذ تتحمل المكتبة وضـــع برنامج ثقافي يرمي الى دعم الاتجاهات السائدة في القطر ونشر الثقافة المحلية والعربية ومحاولة تنمية معارف المواطـن واطلاعه على الاحداث العالمية ودوره فيها وفاعليتها ليكون بمقدوره تطويــر نفسه والسير بما يخدم صالح امته قطريا وقوميا .

هـ ــ اية تصنيفات اخرى تراها المكتبة مناسبة .. وتعد المكتبة لكل فئة من تلك الفئات برنامجا ملائما مستخدمـــة كـل الوسائل التعليمية والتدريسية والاعلامية وبمختلف الاوعية الثقافية للاتصال بجمهورهـا المستفيد فقد تعلن عن :

١ ــ برنامج يعتمد على الصورة المرئية يرافقها الشرح والتوضيح لتعليم العامل الامي وتدريبه وتوسيع معارفه المهنية والثقافية وقد تسهم اسهاما نشطا في اعمال محو الامية فتقيم قاعات التدريس ولتظهر اعمال المشرفين على هذه العمليات .

٢ ــ وقد تقيم المحاضرات والمناقشات والاحاديث في مجال تطوير

المهنة او في الثقافة العامة يحضرها العمال انفسهم ويشاركون في الحديث والمناقشة ويعرضون ممارساتهم وتجاربهم ليكون لها مردودا نافعا .

٣ ـ وتعلن المكتبات عن المواد الثقافية ذات الاسلوب الشعبي المبسط التي تناسب قراءآت اولئك الذين تعلموا مباديء القراءة والكتابة وتكون هذه المواد تعليمية ليست غايتها القـراءة فقط وانما التعليم وتوسيـع المعارف المهنية والثقافية ايضا .

٤ ـ وتقتني المكتبة كل المواد الثقافية الاخـــرى ذات الاساليب العلمية والفنية بحيث تناسب القابليات والمدارك المختلفة لكل العاملين في المؤسسة .

وهكذا يأتي دور المكتبة فيتقديم كل الحاجيات الثقافية لمختلـف المستويات كل حسب مستواه ومرحلة تعليمه وحاجة المؤسسة بلـــى تحقيق اهدافها في زيادة الانتاج ومن هنا لابد ان تبحث المكتبة في كـل الوسائل المتصلة باعمال قرائها وصلتهم بعملهم الانتاجي ووضع الخطط الكفيلة في تطويره فضلا عن انها تسعى لتعميق شعورهم بحب وطنهـم فتزودهم بكل مايدور في الساحة المحلية والقطرية والعربية والعالميـة لتكون لهم فاعليتهم وادوارهم الايجابية ذات المردود الجيد النافـع .

وسائل المكتبة في تحقيق اهدافها

واذا اصبح مفهوم المكتبة مركزا اساسيا تقدم فيها المعلومـــات للمواطنين كل حسب حاجته وحسب قدرته ومستواه الثقافي وانهـــا مؤسسة تعليمية تهيء للمواطن الفرصة لتثقيف نفسه ذاتيا وانها تسهم اسهاما فعالا في توجيهه من هنا كانت موادها المجمعة كتبا ونشـــرات ودوريات وخرائط ومواد مطبوعة اخرى ومواد سمعية واخرى بصرية كلها اوعية وقنوات ثقافية تجمع وتنظم لتكون اداة في تعليم المواطـن وتثقيفه ورغم الاشكال المختلفة في المواد الثقافية لايزال اكثر الاوعيـة الثقافية فائدة ونفعا هو الكتاب الممثل الحقيقي للكلمة المطبوعـــة ذات الفاعلية في القاريء فضلا عن ان الكتاب ارخص وسيلة للقراءة والتعليم واسهل في النشر والاستعمال ، ولهذا اعطت المكتبة الاولوية في التجميع واعتمدت عليه في التعليم ... وليست المكتبة مركزا لاعارة المـــواد الثقافية فقط وانما لها ايضا غرض ـ اجتماعي وثقافي ومن هنا قـال احد المسؤولين عن المكتبات في بريطانيا «انها ـ اي المكتبة مكان يجتمع فيها الناس ليتحدثوا ويستمعوا الى مناقشات متنوعة تخص حياتهم واعمالهم وما يتعلق بتطوير انفسهم ... انها قلب المجتمع تخرج منها

الافكار الناضجة والابحاث الموثوقة والنتائج العلمية والاعمال الفنية ...
ومن هنا تسعى المكتبة ان يشعر القارىء المستفيد منها ان استخدامه لموادها الثقافية يعود عليه بالنفع المادي والعلمي وستكون من نتائجه رقيه الاجتماعي والاقتصادي وتنمية لكل مواردنا القومية» .

ولقد اصبح استخدام المكتبة سمة من سمات هذا العصر واصبحت الجامعات الشعبية تهيء للمواطن ان يصل الى تحقيق طموحه العلمي في تعليم نفسه كما يكون بمقدوره تطوير مهنته وتعميق اختصاصه ...

ومن هنا تزايد حجم المستفيدين من المكتبات فقد جرى مسح ميداني في بريطانيا فوجد ان طلبة المنازل يزيدون على الطلبة المنتظمين بدوام في المدارس والجامعات بدرجة تصل خمسة اضعاف وان فئة الشباب ممن يعلمون انفسهم بانفسهم ويعتمدون على المكتبة كمؤسسة تعليمية كثيرة جدا ومن هنا اتخذت المكتبات هذه المسؤولية الثقافية وظيفة من اهم وظائفها فخصصت قاعات دراسية واعدت برامج تدريبية وهيأت مواد ثقافية تساعد على التدريب المهني وهكذا صارت المكتبة مركزا لتسويق الثقافة وهي تؤمن ان هناك اهتماما كامنا في الحياة الثقافية ومهمة المكتبة ان توقظه وتهيأ مجاميعها للظرف والزمن باعتبارها ذات حاجات في تغيير مستمر يغذيها الجديد وتدخلها كل التطورات الحديثة لتظل خزان الوقود العقلي ومركز التغذية الواسع .

وهكذا فان وظيفة الفهارس في المكتبة ليست فقط ادلة لمقتنياتها وانما هي ايضا وسيلة ذات فاعلية في التوجيه من خلال تجميع مواد ثقافية تمثلها رؤوس موضوعات في حقول العمل والعمال وماله علاقة بهما منها على سبيل المثال : العمل والعمال العمل الانتاجي ، العمل الليلي ، العمل المباشر ، العمل وطبقات العمال الاجور ، العمال الاجانب العمال العرب ، العمال ــ تعليم ، العمال نقابات العمال الزراعيون ... وهكذا .

ولابد ان تجمع المكتبة العمالية المواد المرجعية والمتخصصة التي يحتاجها العمال المستفيدون من المكتبة كالموسوعات العمالية ومعاجم المصطلحات والبيلوغرافيات والادلة والكتب اليدوية والكتب السنوية وهكذا لابد ان ندرك ان قسم المراجع فيها لابد ان يغطي حاجات المستفيدين والرد على استفساراتهم .

وتنعش المكتبة القراء في اعداد البيلوغرافيات المعرفة والمجردة التي تكون تجميعا شاملا لموضوعات تهم العامل في تعميق معرفته وزيادة مهنته

وثقافته العامة كما تصدر له الكشافات التحليلية لمقالات الدوريات المهنية التي تزيده مقالاتها معرفة ومهارة وتطلعه على كل جديد في ميادين عمله ليظل مواكب المعرفة وتنشر له المستخلصات المكثفة لمقالات الدوريات والكتب لتجنب القارىء عدم قدرته على الاطلاع على كل ماينشر فيكون لديه حرية الاختيار ويختار ماينفعه وينفع اختصاصه وعمله ولابد من ان يكون قسم المراجع مركزا اعلاميا وتعليميا لكل الناس فضلا عن انه مرشد واع يقوم بالمساعدة والتوجيه في الوقت المناسب .

مكتبة مركزية للعمـــال :

قد تكون دعوة لتأسيس مكتبة مركزية للعمال سابقة لاوانهـــا ــ عندنا ــ ولكنها صارت امرا مألوفا في الاقطار المتقدمة ، ومن هنا لابد من التفكير في تأسيس هذه المكتبة التي تكـــون مسؤولياتها التخطيط الكامل لثقافة العمال في مجالات الثقافة العامة وفي مجال المهنة وتكون هذه المكتبة المشرفة الحقيقية على مكتبات العمال الفرعية في النقابـــات وفي المعامل وفي النوادي وتجمعاتهم الاخرى فهي :

١ ــ التي تختار المواد الثقافية المناسبة سواء كانت هذه المـــواد الثقافية المختارة مناسبة لثقافات العمال العامة او انها في مجالات المهن والاعمال التي يزاولها العمال .

ان هذا الاختيار الموجه المدرك المبني على المسح الشامل لحاجات اولئك العمال في ميادين اعمالهم المختلفة يجنبنا الاختيار الفردي او اية تناقضات قد تؤدي الى مردود غير نافع على ان تؤخذ رغبات وحاجات العمال ونقاباتهم بنظر الاعتبار عند الاختيار .

٢ ــ يجري فهرسة وتصنيف المواد الثقافيـــــة في هذه المكتبة المركزية لتأمين الفهرسة الموحدة والتصنيف الموحد وليكون عمل امناء المكتبات الفرعية النشاط الثقافي دون تضييع الوقت في هذا الاجراء على ان تجري هذه العمليات من امناء مكتبات مؤهلين قادرين وحاذقين .

٣ ــ اعداد قائمة موحدة تمثل رؤوس موضوعات عمالية وثقافة عامة تجمع تحتها المواد الثقافية لتستعمل في كل المكتبات الفرعية ليألفها القارىء في كل المكتبات العمالية المتواجدة في القطر .

٤ ــ تعد هذه المكتبة فهرسا موحدا يمثل مقتنيات المكتبات الفرعية حيث يستطيع العامل من خلال استعماله هذا الفهرس معرفة ماتواجـد في كل المكتبات العمالية مع تحديد المكان الذي تواجدت فيه تلك المـادة الثقافية او المواد الثقافية الاخـرى .

٥ ــ تكون هذه المكتبة المركزية مركزا لتجميع المعلومات بمختلف الاوعية وتنظيم بشكل يسهل تناولها وتكون مركزا لتصدير الثقافة الى المكتبات الفرعية وفق حاجاتها لتلك المعلومات .

٦ ــ تحاول هذه المكتبة ادخال احدث وسائل التنظيم كآلات الاتوميشن والحسابات الالكترونية والميكنة لاستخدامها في التجميع والخزن والاسترجاع السريع .

٧ ــ تؤسس فيها الاقسام التالية اضافة الى ماذكرناه :

١ ــ قسم المراجع والمعلومات ويكون قسما واسعا مواده مراجع عامة ومتخصصة يحتاجها العامل المبتدىء والاخر الماهر والمتخصص العميق الاختصاص .

٢ ــ قسم البحوث والدراسات وتهيء فيه المواد الثقافية التي التي تعكس نشاطا عماليا ويتفرع عن هذا القسم او تعتبر دوائر ملحقة به .

آ ــ دائرة تستخدم لمقاييس القراءة وكيفية زيادة قابلية المطالعة على القراء واختيار المواد المقرؤة التي تزيد من رغباته على القراءة .

ب ــ تبادل الخبرات واكتساب ممارسات تثبت نجاحها ودعوة المحاضرين وعقد الندوات ، والمناقشة والحديث عن الكتب ووضع الخطط لمحو الامية .

ج ــ مركز ترجمة يقوم بترجمة النشاطات والخبرات والمكتسبات العمالية من مختلف اللغات لتكون في متناول العامل العربي الذي لايعرف لغة اجنبية .

د ــ قسم المشروعات والتصاميم وتجمع في هذا القسم كل الدراسات عن المشاريع او التصاميم لتستفيد منها المكتبات والمستفيدين منها .

هـ ــ اية اقسام اخرى تراها المكتبة مناسبة لتسهيل عملية التعليم والثقافة .

امين المكتبة ومساعدوه

واذا كانت اعمال ووضائف المكتبة بهذه السعة وهذه المجالات الثقافية المتعددة الجوانب فلابد ان يتحمل مسؤولية ادارتها امين مكتبه ذو تأهيل مكتبي اي ان تكون له دراسة مكتبيه منظمة تؤهله لاستيعاب

الاعمال والاجراءات المكتبية وممن له سمعة علمية ونشاط ثقافي كما يحتاج ايضا الى خلفية ثقافية تجعله متمكنا من تفهم الحاجات الثقافية المناسبة لقراءات العمال في كل مجالات العمل ومجالات الثقافة العامة كما لابد ان يكون مطلعا وبصورة مفصلة على اهداف ووظائف وفلسفة المؤسسة التي تعد المكتبة قسما من اقسامها فالمكتبة في مؤسسة صناعية تخطط للصناعات الخفيفة ، فلابد ان يكون الامين على معرفة تامة باهداف وفلسفة ووظيفة هذه المؤسسة لينطلق من خلال المواد المكتبية لتحقيق هذه الوظيفة وتلك الفلسفة ومن هنا قد يكون النجاح حليف امين مكتبة له خبرة عمالية ومعرفة بالجمهور المستفيد من مكتبته .

ولابد ان يكون امين المكتبة شخصية متفتحة يحب القراءة وتنمية معارفه ويتابع بشكل مستمر كل التطورات ليست التي تحصل في عالم المكتبات وخدماتها وانما في الحقول العلمية والاجتماعية والانسانية في العالم كله . وهو اي الامين قادر على ان يضع التخطيط الواضح يبين فيه سياسة معلومة يستطيع من خلال تطبيقها تحقيق الاهداف العامة لكل المؤسسة ومن هنا لابد ان يكون امين المكتبة عارفا لكل مسؤولياته يؤديها جميعها بحماس ومتابعة فهو يتحمل .

١ ـ المسؤوليات الفنية لم يؤديها كلها ، وانما مسؤوليته الاشراف والتوجيه وحل اية مشكلة فنية قد تعترض الموظفين اذ هو بمالديه من معرفة يستطيع ايجاد الحلول المناسبة اذ هو المرجع الاعلى وحكمه هو الارجح .

٢ ـ مسؤولية ادارية لابد ان يكون امين المكتبة على علم بالانظمة والقوانين وغيرها من شؤون ادارية ومالية وان تكون له القدرة على التوجيه والارشاد وتوزيع الاعمال بالشكل الذي يضمن تنفيذها بنجاح ومن اعمال هذا الامين .

آ ـ الرقابة والاشراف العام على سير الاعمال والاقسام وفقا للسياسة التي وضعتها المكتبة .

ب ـ قدرته على وضع الميزانية بالتعاون مع رؤساء الاقسام اعتمادا على الحاجات التي تتطلبها الاقسام ومتابعة الميزانية وتنفيذ ماهو ضروري وتأجيل ماليس ضروريا .

ويعاون الامين موظفون يمنحهم صلاحيات تجعلهم قادرين على التعرف بشكل يخدم المكتبة ويحقق وظيفتها المهمة . ومع ان رؤساء الاقسام لهم حرية التصرف والادارة في اقسامهم حسب الصلاحيات

المخولة لهم فهم ايضا مرتبطون ارتباطا مباشرا بالامين ويستأنسون برايه ويأخذون ارشاداته في المسائل المطروحة التي تحتاج الى راي وتوجيه .. ان العنصر البشري هو الجوهر فلابد ان يستثمر بشكل منظم ليعطي مردودا نافعا .

واخيرا لنتذكر هذا القول (ان فخر ومجد المكتبة لايحدد بما فيها من الكتب الثمينة) او بما تحتوي من كتب القرن السابع عشر او مخطوطات القرن العاشر وانما بمقدار نشر هذه الكتب في صفوف الشعب وفي تأثيرها وكيف يتحقق للمواطن الحصول على الكتاب المنشود وكم من الكتب يمكن للمرء ان يصطحب الى بيته اخيرا وهل يستطيع الاطفال القراءة واستخدام المكتبة وكيف تستطيع المكتبة ان تكون الجامعة الشعبية والمركز الاعلامي لكل المواطنين .

مصادر البحث :

١ـ سعد الهجرس ـ الاطار العام للمعلومات بمافيها الاساسيات الفنية لتنظيمها مقالة اعدت للحلقة الدراسية للتوثيق والاعلام عام ١٩٧٦ .

٢ ـ فرانك د . جيس ـ المكتبات وتعليم الكبار ـ ترجمة احمد كابش مجلة اليونسكو ع ١٦ س١٤ ب ، ١٩٧٤ (٦ ـ ١٧) .

٣ ـ جوزيفا ـ امينا سابورا ـ تطور الخدمات المكتبية والتوثيقية في المجالات العلمية والفنية ترجمة محمد حمدي ـ القاهرة / ١٩٧٥ .

٤ ـ ن . ب اروتوجو نوف ـ المتطلبات التي يجب توفرها في الانظمة القومية للاعلام العلمي والفني ـ القاهرة .

٥ ـ ف . ف . سيروف . المكتبات السوفيتية في الخطة الخمسية الحالية ترجمة اسماعيل بن الحكم ـ مجلة اليونسكو ١٦ س ٤ آب ١٩٧٤ (٣٦ ـ ٤٧)

المحاضرة

اعدادها ، كتابتها ، القاؤها

بقلم : د . يوسف الياس

جامعـة بغـــداد

رغم الانتقادات الشديدة التي توجه الى المحاضر كوسيلة من وسائل تعليم الكبار ، فان الكثيرين لازالوا يؤيدون استخدامهـا كوسيلة لهذا الغرض ، ويشددون على اهميتها ، كما ان المحاضرة لازالت اكثر وسائل التعليم ذيوعا وانتشارا .

وللمحاضرة وجهان :
الاول : المحاضرة مكتوبة .
والثاني : المحاضرة ملقاة .

وفي مجال التثقيف العمالي لابد ان يجتمع وجها المحاضرة سوية قدر الامكان ، بحيث تتاح للدارس امكانية الحصول على المحاضرة مكتوبـة اضافة الى سماعها من المحاضر ومشاركته واياه في قاعة الدراسة في عملية فهمها واستيعابها .

اولا ــ المحاضرة بوجهها الاول ، ليست سوى مقالة علمية ، فهـي بذلك واحدا من اشكال التعبير التي نماها الانسان عبر السنين . وقـد ظهرت المقالة العلمية تلبية لحاجات الانسان الحضارية ، وهي تعبير عن فكرة او وجهة نظر تغلب عليه الروية والاناة ويحتاج الى المعرفة والتنظيم ويحمل في الوقت ذاته كثيرا من الحقائق ، كما يحمل تفسيرا لها وكشفا عن اسبابها .. ويكتب باسلوب علمي خال من الكلمات الوصفية التي تبرز العاطفة او تطلق الخيال ، ويسير على المنهج العلمي في جمع الحقائق وربط الاسباب بالنتائج .

والمحاضرة المكتوبرة لابد ان تمر بمرحلتين اساسيتين :

المرحلة الاولى : مرحلة الاعـداد .

المرحلة الثانية : مرحلة الكتابـة .

١ ــ **وتبدأ المرحلة الاولى** باختيار موضوع المحاضرة ، وهذا الاختيار لا يمكن ان يكون مجرد رغبة ذاتية ، وانما يجب ان يكون تلبية لحاجة عامة تستنبطها الجهة المنظمة للبرنامج التثقيفي في ضوء الاعتبارات التي تحكم هدف هذا البرنامج . على انه لابد من الاشارة الى ان هذا الاختيار ليست له حدود ثابته ، ولهذا فان اطاره العام يرسمه المسؤول عن البرنامج التثقيفي بما يملكه من حس وادراك ، فيشخص احتياجات العمال الذين يعد لهم البرنامج ، وفي ضوء ذلك يختار موضوعات المحاضرات .

ان عملية اختيار موضوع المحاضرة عملية حساسة جدا ، وعلى مدى نجاح الاختيار يتوقف نجاح المحاضرة ذاتها ، فانه بدون شك اذا مااخفق المحاضر او الجهة المسؤولة في اختيار موضوع المحاضرة ، فان هذا الاخفاق سيصاحبه اخفاق اخر في اثارة اهتمام الدارسين وتجاوبهم مع موضوع المحاضرة ، وبذلك يستحيل تحقيق الاتصال .

٢ ــ وبعد اختيار الموضوع ، لابد من رسم هدف للمحاضرة ، لان القاء المحاضرة دون رسم هدف لها ليس الا ضربا من ضروب العبث ، يجب ان ينزه عنه المثقف العمالي . وعدم رسم هدف للمحاضرة يعني مقدما ، وبشكل حتمي ، تقرير فشلها ، لان المحاضر سيستحيل عليه ان يمسك بمقود المحاضرة ويسير بالدارسين الى وجهة معينة ، وهذا سيؤدي ــ بشكل اكيد ــ الى ان ينقطع الدارسون عن المحاضر ، ويتيه كل منهم في متاهات خاصة .

وهناك بعض الامور التي تعين المحاضر على تحديد هدفه ، مثل تحديد فئة الدارسين التي يوجه اليها المحاضر محاضرته ، وتحديد علاقة هذه الفئة بموضوع المحاضرة التي سيلقيها ، ومعرفة مستوى فهم فئة الدارسين بالنسبة الى موضوع المحاضرة قبل الاستماع الى المحاضرة ، ثم تحديد النقطة التي يريد المحاضر ان يصل اليها الدارسون .

٣ ــ تحديد المعلومات ، ان تحديد المعلومات التي تحتاج اليها المحاضرة خطوة في غاية الاهمية بالنسبة لكيان المحاضرة واكتماله . ومن الامور التي تهدي المحاضر في تحديد المعلومات التي يحتاج اليها هو ربط هذه المعلومات بالهدف الذي رسمه للمحاضرة .. فالهدف المرسوم بدقة يرشد المحاضر الى نوع المعلومات المطلوبة ومستوياتها ، بسهولة ويسر . كما ان لكل موضوع طبيعته وظروفه التي تختلف عن ظروف الموضوعات الاخرى .. فعلى المحاضر ان يراعي ذلك بدقة .

٤ ــ مصادر المعلومات ، لايمكن تحديد مصدر معين للمعلومات

المتعلقة بكل المحاضرات ، فالمحاضرة المكتوبة ليست سوى بحث في موضوع معين . ولما كانت الموضوعات التي تطرح للدراسة متعددة . نظرا لتعدد المعارف والعلوم الانسانية ، لذا فان من البديهي ان تختلف مصادر المعلومات من محاضرة الى اخرى .

وكقاعدة عامة فانه يمكن القول بان مصادر المعلومات الخاصة بمحاضرة ما ، هي معطيات الفكر الانساني في المجال الذي تبحث فيه المحاضرة .. فمحاضرة في الاقتصاد مثلا ، مصادر معلوماتها تتمثل في حصيلة الفكر الاقتصادي ، ولما كانت المحاضرة الواحدة لايمكن ان تتناول سوى جزء يسير من حصيلة هذه الفكر ، فان من الضروري بالنسبة للمحاضر ان يبحث عن مصادر المعلومات في دائرة ضيقة من حصيلة ذلك الفكر تتناسب مع موضوع المحاضرة التي عليه ان يكتبها .

ويمكن تصنيف مصادر المعلومات عموما الى قسمين .

آ ــ المصادر المكتوبة : وهذه المصادر تضم خلاصة الافكار التي دونها الانسان في الكتب والدوريات والنشرات والمطبوعات المختلفة ، والجداول والنشرات الاحصائية المختلفة المتعلقة بالموضوع . ولما كانت مسألة توفير هذه المصادر كلها امرا مستحيلا بالنسبة لفرد من الافراد ، فان الدول اخذت على عاتقها مهمة توفير هذه المصادر في مكتبات عامة يتاح للكافة الحصول عليها للاطلاع على المعلومات التي يحتاجون اليها .

ب ــ المصادر غير المكتوبة : في بعض الاحيان نجد ان بعض الموضوعات لايمكن معالجتها من خلال المعلومات التي يحصل عليها الباحث (المحاضر) من المصادر المكتوبة ، وهذا مايحصل في الغالب عند معالجة الموضوعات الانية او المحلية او التي تتناول دراسة الظواهر الاجتماعية ، او الاحداث التاريخية غير المدونة او غير ذلك . وهذا يقتضي من المحاضر ان يسعى الى الحصول على المعلومات من المصادر غير مكتوبة ، كأن يتصل ببعض الافراد من ذوي الشأن او يقابل بعض المسؤولين ، او يجري بحثا ميدانيا عن طريق استبيان خاص يعده ويوزعه على بعض الاشخاص الذين يهمه ان يحصل على وجهة نظرهم .

٢ ــ **والمرحلة الثانية** ، تبدأ بعد ان ينتهي المحاضر من اعداد محاضرته حيث يشرع بكتابتها في قالب منسق يستطيع الدارس من خلاله ان يتعرف على المعلومات وهي مرتبة ترتيبا علميا ، بحيث يصل في النهاية الى الغاية المرجوة من المحاضرة باستيعابه المعلومات الواردة فيها .

ومن طبيعة اساليب الكتابة الحديثة ، التنسيق والترتيب العلميان ،

ابتداء من عنوان المقالة او الكتاب او المحاضرة ، وحتى اخر كلمة فيها . ولهذا الترتيب والتنسيق قواعد واساليب مختلفة تهدف كلها الى غاية واحدة ، هي تمكين القارىء من تفهم المادة المكتوبة وتقبلها جرعة جرعة ، وفق بناء متناسق بحيث اذا ما افتقد هذا البناء احد عناصره انهار تماما .

وكما يحتاج المهندس في تنفيذ بناء معينا الى خارطة يهتدي بهـا ، فان كاتب المحاضرة يحتاج هو الاخر الى خارطة يضعها امامه ، يتولى في ضوئها تصنيف المعلومات التي جمعها لبعضها في اماكنها المناسبة ، وهـذه الخارطة تعرف بالخطة . والخطة في الكتابة الحديثة تصور الهيكل العـام للمحاضرة مقسما الى تقسيمات تختلف باختلاف حجم المحاضرة . والمهم في هذا الشأن ان نتذكر دائما ان الزمن الذي كان فيه الكاتب يبدأ بحثه او دراسته ويستطرد حتى النهاية ، وكأنه يسرد رواية دون توقف ، قـد انتهى .

ونشير هنا الى انه ليس هناك شكل موحد لكل الدراسات المكتوبة فلكل كاتب اسلوبه الخاص ، ولكل موضوع الشكل الذي يتناسب معه ، الا انه لابد ان تتوفر في المحاضرة الاساسيات الاتية :

آ ـ عنوان المحاضرة ، ويجب ان يكون منسجما تماما الانسجام مع محتوياتها ، معبرا تمام التعبير عن مضمونها وباقل عدد ممكن من الكلمات على ان لايكون اختصار العنوان على حساب المضمون .

ب ـ مقدمة ، وهي عبارة عن تمهيد لذهن القارىء لتقبل مايلي من معلومات ، وهي عادة تبدأ من نقطة معينة يفترض الكاتب انها متفق عليها اساسا ، وينطلق منها تدريجيا قائدا حتى يضعه على ابواب المشكلة التي يريد ان يطرحها .

ج ـ عرض الموضوع ، حيث يتولى الكاتب طرح الحقائق العلميـة وفقا للتقسيم المناسب الذي يختاره تبعا لطبيعة الموضوع .

د ـ الخاتمة ، حيث يستخلص فيها الكاتب النتائج النهائية التـي يريد ايصالها الى الدارس .

على انه لابد من الاشارة هنا ، الى ان مـن الضروري لكاتب المحاضرة ان يعرف مقدما المستوى العلمي للدارسين فيما يتصل بموضوع المحاضرة فعن طريق تحديد هؤلاء يمكنه اختيار الاسلوب المناسب لمخاطبتهم ، فاذا اخطأ في هذا الاختيار بان جاء اسلوب اعلى من مستوى الدارسين صعب عليهم فهمه ، فيخيب المحاضر في محاضرته ، واذا كان اقل من مسـتوى الدارسين اعرضوا عنه ، ويتحقق بذلك الفشل ايضا .

ثانيا ــ المحاضرة بوجهها الثاني ، القاء المحاضرة . . تعرضت المحاضرة كوسيلة للتثقيف العمالي الى نقد شديد ، واستبدلت بالعديد من الاساليب البديلة كالمناقشات واعمال الجماعات التي تضمن مشاركة الدارسين الى حد ما في الوصول الى الحقائق العلمية .

الا ان المحاضرة لازالت وسيلة مجدية عندما يكون الهدف مجرد نقل معلومات الى الدارسين حول موضوع معين ، على ان يتجاوز القاؤهـا الشكل التقليدي للمحاضرة بأن يحرص المحاضر على تحقيق نوع مـن المشاركة الفعالة من الدارسين في استنباط الحقائق قبل عرضها لهـم مباشرة .

وفي تصورنا ان اعتماد المحاضر الاسس التالية ييسر له مهمته الى حد ما :

١ ــ على المحاضر ان يبدأ محاضرته بتمهيد للموضوع الذي سيحاضر فيه ، ويفضل ان يبدأ هذا التمهيد باستخلاص ما في اذهان الدارسين من معلومات عن الموضوع ، لانه بذلك يستطيع ان يحدد نقطة البداية التي يمكنه ان ينطلق منها . ويمكن تحقيق ذلك عن طريق توجيه اسئلة غير مباشرة الى الدارسين حول الموضوع كي لايشعروا بانهم في موضع امتحان، فيصيبهم الارتباك والخجل والاضطراب النفسي في بعض الاحيان ، مما يفسد عليهم استعدادهم للاستماع الى المحاضرة .

٢ ــ على المحاضر حين يكون في معرض مواصلة محاضرة القيت في وقت سابق ، ان يستعيد الى اذهان الدارسين اهم ماطرح عن الموضوع في اللقاءات السابقة ، ويربط مايستعيده بالجديد الذي سيطرحه .
ان اغفال ذلك معناه ترك هوة في ذهن الدارسين يصعب عليه املاؤها في وقت المحاضرة ، وبذلك ينقطع الدارس عن الجديد الذي يطرحـه المحاضر .

٣ ــ يجب ان يدرك المحاضر ان عليه ان يظل مشدودا الى الموضوع الذي يحاضر فيه ، والا يتيه في متاهات بعيدة عنه ، سواء كان ذلـك بمبادرة منه او من الدارسين انفسهم . فمن الملاحظ ان بعض المحاضرين يندفعون بحماس في معالجة جزء من المحاضرة ، فيدفعهم ذلك الى الخروج عن الموضوع الرئيسي ومعالجة مسائل فرعية . كما يلاحظ ايضا ان بعض المحاضرين يتركون الموضوع الرئيسي تحت تأثير الدارسين انفسهم عـن طريق الاسئلة التي يطرحونها .

ان المحاضر الجيد هو الذي يستطيع ان يظل مسيطرا على مقـود

المحاضرة ، ويعرف كيف يحصر اسئلة الدارسين ضمن الاطار المرســـوم للمحاضرة .

٤ ـ يجب ان يكون واضحا ان الانشداد الى المحاضرة لايعني ابـدا ان يشد المحاضر نفسه الى الاوراق التي كتب فيها محاضرته .

ان القراءة في قاعة المحاضرات هي اسلوب ممل وفاشل يرفضه ويشمئز منه الدارس ، ويؤدي الى انفصاله عن المحاضر والمحاضرة .

ان على المحاضر ان يشعر كل دارس بانه يخاطبه شخصيا ، وبذلك يضمن استمرار الاتصال مع كل دارسيه .

٥ ـ على المحاضر ان يراعي ناحية مهمة في القائه للمحاضرة وهـي الا يجعل المحاضرة صورة طبق الاصل للمحاضرة المكتوبة . ان ذلك سيجعل الدارس يهرب من الاستماع الى المحاضرة مادام قادرا على الحصول على كل المعلومات من المحاضرات المكتوبة الي بين يديه . وهذا لايعني ان على المحاضر ان يجعل محاضرته الملقاة موضوعا لاعلاقة له بما مكتوب ، بـل المقصود هو ان يشعر الدارس ان المحاضرة المكتوبة والمحاضرة الملقاة كل لايتجزأ ، وانه لايمكن الاستعاضة عن احداهما بالاخرى .

٦ ـ على المحاضر ان يدرك ان موقف الدارس من المحاضرة موقف سلبي، لانه لايساهم في المحاضرة بشيء . فالمحاضر هو الذي يعد المحاضرة ويكتبها ويلقيها جاهزة على مسامع الدارسين ، بينما دور الدارس علـى الاستماع .

ان هذه السلبية تعرض الدارس الى حالات الشرود الذهني ، ولهذا يجب ان يبتعد المحاضر عن الاستطراد في القـاء المحاضرة بحيث يجزيء محاضرته الى اجزاء ، ويثير خلالها مناقشات يشارك فيها الدارسون ، على ان يعيد هؤلاء الدارسين الى موضوع المحاضرة بسرعة ودون تفريط بالوقـت .

٧ ـ يقتضي ان يقوم المحاضر بين الفينة والاخرى بتفحص تأثيره في طلابه عن طريق توجيه بعض الاسئلة عما طرحه في المحاضرة ، لكي يتبين مدى استيعاب الدارسين لما طرحه .. كما ان هذا الاسلوب يجعـل الدارسين في حالة ترقب فيضمن عدم انفصالهم عنه .

٨ ـ يفضل ان يستعين المحاضر بوسائل ايضاح مناسبة كالنماذج والرسوم والخرائط والخطوط البيانية والجداول وغيرها .

ان هذه الوسائل تسهم في تقريب الافكار المجردة من اذهان الدارسين

اضافة الى انها تساهم في تشويقهم الى المحاضرة وتشدهم اليها .

٩ - على المحاضر ان يلاحظ الوقت المخصص لالقاء المحاضرة ، فيوازن بين الوقت والمادة العلمية التي يريد ايصالها الى الدارسين ، بحيث لا ينتهي من القاء المحاضرة قبل الوقت المحدد ، ولا ان يتجاوز هذا الوقت .

١٠ - من الامور المهمة للغاية التي على المحاضر ان يراعيها ، جاذبية صوته ، واعتدال سرعته في الالقاء .

ان الالقاء السريع يفوت على الدارس الكثير من الفائدة ، والالقاء البطيء يولد الملل . كما ان الرتابة في الالقاء تثير في الدارس حالة استرخاء وعدم استماع اي دارس الى صوت المحاضر يؤدي الى انفصاله عنه .

١١ - على المحاضر ان يتيح الفرصة للدارسين كي يطرحوا مايجول في اذهانهم من اسئلة واستفسارات ، على ان يتم ذلك بطريقة تتيح للمحاضر امكانية مواصلة المحاضرة وانهائها في الوقت المخصص ، وان تكون الاسئلة والاستفسارات في صلب الموضوع .

ويكون تنظيم عملية طرح الاسئلة هذه اما بتخصيص وقت معين في نهاية المحاضرة ، او ان تتاح فرصة طرح الاسئلة عن كل فقرة من الموضوع بان يبادر المحاضر بالاستفسار عما اذا كانت هناك اسئلة حول ما قدمه .

البحث العلمي

د : يوسف الياس

المقصود بالبحث العلمي في هذه المحاضرة ، هو تقرير واف يقدمه باحث عن مسألة ما ، اختارها موضوعا لدراسة علمية .

واعداد هذا التقرير ليس امرا هينا ، بل هو مسألة صعبة قد لا تتاح لكثيرين ، اذ ان المشكلات التي تواجه الباحث قد لا تتوفر الا لدى القلة ممن وهبوا القدرة على البحث والصبر الطويل والدقة المتناهية .

١ ـ كيفية اختيار مسألة لكي تكون موضوعا لبحث علمي :

قد يتصور البعض ان اختيار موضوع للبحث امر هين ، الا ان هذا التصور يغفل حقيقة ان البحث العلمي الاصيل لابد ان ينطوي على اضافة حقيقية للمعرفة الانسانية ، سواء اتخذت هذه الاضافة شكل كشف حقيقة جديدة او ازالة غموض يكتنف مسألة معينة . ولكي ينتهي البحث الى ذلك .. فان اختيار موضوعه يجب ان تتوفر فيه الركائز التالية :

ا ـ تخصص الباحث وقراءاته السابقة : يصعب تصور قدرة اي انسان لان يقوم ببحث علمي في موضوع يقع خارج اختصاصه العلمي ، فهذا الاختصاص ضروري لكي يشكل الارضية الاساسية التي يقف عليها الباحث للالمام بكل اطراف المشكلة التي ينوي دراستها .

من ناحية اخرى فان هذا الاختصاص يقتضي بالضرورة ان تكون للباحث قراءات واسعة سابقة يعين استرجاع مادتها العلمية على الاحاطة بجوانب موضوع البحث المختلفة .

ب ـ ان يقتنع الباحث بان الموضوع الذي ينوي بحثه ، لا زال بحاجة الى بحث بعض جوانبه الغامضة ، او ان ماهو مستقر فيه من حقائق علمية بحاجة الى اعادة نظر . ذلك ان البحث العلمي ان لم ينطو على ذلك ، فانه سيكون تكرارا لجهود علمية سابقة عليه . فيفقد بذلك طابع الاصالة الذي يجب ان يطبع كل بحث .

ج ـ ان يقتنع الباحث بان الموضوع الذي اختاره يستحق من حيث اهميته ما سيبذله فيه من جهد اذ ان قدرات الباحثين العلميين يجب ان تستثمر على نحو يحول دون تبديدها هباء .

د ـ ان يتأكد الباحث مقدما من ان المادة العلمية الاساسية لبحثه ميسورة ، ذلك ان البعض يقع احيانا في خطـأ اختيار مادة للبحث دون تهيئة مادتها العلمية مقدما ، وحين يشرع بالعمل فعلا يصدم بتعذر حصوله على هذه المادة ، كأن تكون المعلومات الاساسية لبحثه مدونـة في وثائـق سرية لا يتاح له الاطلاع عليها ، او ان المراجع العلمية مكتوبة بلغة اجنبية لا يجيدهـا .

هـ ـ ان يتأكد الباحث من قدرته على القيام بالبحث ، اذ ان اختيار الباحث موضوعا ليس في طاقته انجازه سيؤدي به حتما الى الفشل ، كما ان على الباحث ان يختار موضوع بحثه متفقا مع ميوله ورغباته العلمية ، وهذا امر يتعلق بعاطفة الباحث التي لا يمكن انكار دورها ، ذلك ان القيام بالبحث اكراها لا يمكن ان يطلق طاقات الباحث الابداعية .

ز ـ على الباحث ان يتأكد من موضوعيته تجاه موضوع البحث ، لان البحث العلمي بطبيعته يقتضي التحليل الدقيق ، ومن ثم اختيار موقف واضح ، موقف نقدي يكشف عن شخصية الباحث . ولهذا فأن المواقف العاطفية المكشوفة في اي عمل علمي تفقده اهميته العلمية ، وتثير حولـه شكوكا كبيرة .

٢ ـ الخطوات العلمية لاعداد البحث العلمي :

تبدأ هذه الخطوات بصورة غير مباشرة من خلال القراءة العامـة للباحث قبل ان يولد البحث في ذهنه كفكرة ، وكلما ازدادت هذه القراءات كلما وسعت معلومات الباحث عن طبيعة المشكلات التي يثيرها موضـوع البحث . وبعد ان يشعر الباحث انه بقراءاته العامة هذه قد بلغ مرحلـة تمكنه من الشروع عمليا باعداد البحث ، فانه يتبع ما يلي :

أ ـ اختيار عنوان للبحث ، وهذه الخطوة هي اصعب الخطـوات التي تواجه الباحث ، ذلك لان عنوان اي بحث كما يقال هو اختصار دقيق لمضمون ، فمن خلال هذا العنوان يتعرف القاريء على نحو اولي عـلى مضمونه ، ولهذا فانه لابد ان يكون الاختيار دقيقا بحيث يدل تماما على محتويات البحث ، بحيث لا يدخـل في العنوان ما ليس في البحـث ، ولا يستبق منه ما هو فيه .

من ناحية اخرى فانه يفضل ان يختصر العنوان قدر المستطاع على الا يؤدي هذا الاختصار الى الاخلال بالمضمون .

كما يجب ان يكون العنوان دلالة مباشرة على مضمون البحث خاليا من الاساليب الفنية في الصياغات اللغوية .

ب ـ اعداد خطة البحث : يقتضي اعداد خطة اي بحث الاحاطة ابتداءا بالمشكلات التي ستبحث وبعد أن يحصر الباحث المشكلات الرئيسية التي تتفرع عن موضوع البحث يخصص لكل منها في خطة بحثه بابا ، ثم يقسم كل مشكلة رئيسة الى عدد من المشكلات الفرعية ويخصص لكل منها فصلا وهكذا حتى ادق التقسيمات المعروفة في اطار البحث العلمي .

جـ ـ تهيئة المادة العلمية للبحث : تختلف مصادر المادة العلمية للبحث بحسب موضوعة ، فالدراسات النظرية في العلوم الانسانية تقتصر مصادر مادتها العلمية على ماهو مدون في الكتب والدوريات العلمية . اما الدراسات الميدانية في العلوم الانسانية فانها تعتمد اضافة الى ذلك على البحث الميداني الذي له اساليبه العلمية الخاصة وادواته ومناهجه المتميزة .

وفي ميدان حصول الباحث على المادة العلمية من المصادر المكتوبة تتبع الخطوات التالية :

اولا : مسح عام يقوم به الباحث للمراجع ذات الصلة بموضوعة وهذه المراجع اما ان تكون كتبا او دوريات والكتب يمكن الوصول اليها في المكتبات التي تتبع تصنيف ديوي العشرين بسهولة ويسر ، وتعيين الباحث الذي يجهل عناوين الكتب تتعلق بموضوعه في الوصول اليها من خلال فهرس الموضوعات حيث تتيح له أن يبحث عن المراجع المطلوبة في الاختصاص الذي يبحث فيه ، فالباحث في موضوع اقتصادي يختار موضوع الاقتصاد فيقلب بطاقات الكتب حتى يعثر فيها على ما يشاء .
اما اذا كان الباحث يعرف عنوان كتاب دون ان يعرف كاتبه فيمكنه الوصول اليه من خلال البطاقات التي تحمل عناوين الكتب .

اما اذا كان الباحث يعرف اسم الباحث دون ان يعرف عنوان الكتاب فبامكانه الوصول الى الكتاب عن طريق البطاقات التي تحمل اسماء المؤلفين .

وفيما يتعلق بالدوريات فان الباحث يرجع الى المتخصص منها بموضوع بحثه ومن النادر ان نجد في مكتباتنا العربية فهارس تحليلية للموضوعات المنشورة في الدوريات لهذا يقتضي الامر من الباحث ان يرجع الى فهارس هذه الدوريات للتعرف على المنشور فيها .
وبعد ذلك يفضل ان يهيء الباحث دليلا خاصا به يثبت فيه اسماء المراجع التي عثر عليها والمكتبات التي عثر عليها وارقامها ، لكي يتيسر

لـه الرجوع اليها كلما احتاج الى ذلك ، وحتى لا يتحمل مشقة البحث عنها في كل مرة يحتاج فيها اليها .

وبعد عملية الجرد هذه يبدأ الباحث القراءة التفصيلية المتعمقة في الموضوع من خلال المراجع العديدة التي عثر عليها جامعا المادة العلمية . وفي جمع المادة العلمية هذه تتبع طريقتان :

الطريقة الاولى : هـي طريقة الملفات (الدوسيهات) بحيث يعد الباحث (دوسيها) مبوبا حسب خطة البحث ، ويسجل في كل جزء من الدوسية ما يعثر عليه من مادة علمية خاصة بذلك الجزء .

والطريقة الثانية : هي طريقة البطاقات وهي افضل من الطريقة الاولى وتقوم على تسجيل المعلومات على بطاقات خاصة توثق كل منها بالمعلومات الدالة على المرجع الذي اقتبست منه ، وترتب هذه البطاقات حسب مفردات الخطة .

ويستمر الباحث بعد ذلك في جمع المادة من المصادر التي تحت يديه حتى يغطي الجوانب المختلفة من البحث .

٣ ـ كتابة البحث العلمي :

يجب ان يكون مفهوما ان البحث العلمي ليس حصيلة ما يجمعه الباحث من مادة علمية ، بل هو حصيلة مباشرة لجهده الشخصي ، ولافكاره وارائه الشخصية وقناعاته التي يحاول تأهيلها علميا .

ولذلك فان البحث الذي يقتصر دور الباحث فيه على عرض اراء الاخرين دون اية اضافة لا يمكن وصفه بانه بحث علمي ، كما انه لا يوصف القائم به بانه باحث ، بل هو (محرر) يقتصر دوره على جمع وجهات نظر الاخرين وعرضها على نحو مبوب .

اما الباحث الاصيل ، فهو الباحث ذو الشخصية المتميزة ، الناقد والمقوم والمحاجج في كل جزئية من الجزئيات . ولهذا فان مفهوم الاصالة هنا ، ينصرف الى ما يضيفه الباحث الى اراء الاخرين .

ولهذا فان عملية كتابة البحث العلمي يقتضي بما يلي :

أ ـ تصنيف المادة العلمية التي جمعها الباحث مرتبة حسب تقسيمات خطة البحث بحيث يضع كل مقتبس في الموضع الذي سيرد فيه ضمن سياق البحث المكتوب .

ب ـ قبل الكتابة يعيد الباحث قراءة المادة التي سبق ان جمعها . وهي مرتبة ومنسقة بالتتابع .

ج ـ وبعد ذلك يشرع الباحث بالكتابة التي تتخذ شكل عرض افكار الاخرين وذلك باحدى الطريقتين التاليتين :

اولا ـ عرض الفكرة بغير اسلوب كاتبها ، وهذا يقتضي هضمها جيدا من قبل الباحث حتى لا يحملها على غير محملها او ينسب الى صاحبها ما لم يقله حقيقة .

ثانيا ـ عرض الفكرة كما اوردها كاتبها وبذات عباراته ، وهذا هو الاقتباس المباشر ، وفي هذه الحالة يجب حصر المقتبس ضمن قوسين اشارة الى ان الفكرة واسلوب عرضها هما لصاحبها شخصيا ولا يفضل اللجوء الى هذا الاسلوب الا اذا كانت العبارات التي اختارها صاحب الفكرة للتعبير عن فكرته ذات اهمية في ذاتها . بحيث يعتمد الباحث في محاججته على هذه العبارات بالذات . اما في الاحوال الاخرى فانه يفضل اللجوء الى الاسلوب الاول .

د ـ الاشارة الى المراجع : لا يجوز للباحث البتة ان يعرض افكار الاخرين بأي من الاسلوبين السابقين دون الاشارة اليها . وهذه الاشارة لها اسلوبها العلمي الدقيق ، فهي تبدأ بالاشارة الى اسم المؤلف ثم الى عنوان الكتاب ، ثم دار النشر ، ثم مكان النشر ثم الطبعة وسنة الطبع ، ثم الصفحة .

وتجري هذه الاشارة باثبات رقم في متن البحث يشير الى الهامش حيث ينتقل اليه القاريء ليجد اسم المرجع فيه . وتأخذ الاشارات في المتن رقما متسلسلا (١) و (٢) وهكذا .. ويرتب الهامش وفقا لاشارات المتن . مثال ذلك :

١ ـ الدكتور الياس فرح : تطور الفكر الاشتراكي للبعث حزب الطبقة العاملة ، دار الطليعة ، بيروت ، ط ١ ، ١٩٧٣ ص٥٨ .

٢ ـ الجمهورية العراقية ـ وزارة التخطيط ـ خطة التمنية القومية للسنوات ١٩٧٦ـ١٩٨٠ بغداد ١٩٧٧ ص ٤١ .

وعند تكرار الاشارة الى نفس المرجع يشار اليها اختصارا :

الدكتور الياس فرح ، المرجع السابق ص ٥٩ .

وزارة التخطيط ـ المرجع السابق ص ٦٤ .

هـ ـ موقف الباحث ووجهات نظره : تتوقف اهمية اي بحث علمي

على جهد الباحث ووجهات نظره وكلما زاد دوره في هذا الشأن ارتفعت قيمة بحثه كما قلنا . .

وموقف الباحث اما ان يكون ترجيحا لوجهة نظر على اخرى بتقديم حجة جديدة . او اثبات خطأ وجهة نظر مطروحة بحجة لم يسبق طرحها ، نقد وجهة نظر بحجة جديدة ، او اضافة علمية جديدة لم تكن معروفة مسنودة بحجج علمية .

٤ ـ خلاصة البحث ، بعد ان ينتهي الباحث من عرض المشكلات الرئيسية والفرعية وتقديم الحجج والاسانيد لوجهات نظره ، يلجأ الى اعداد خاتمة لبحثه يثبت فيها خلاصة ما توصل اليه من نتائج يثبتها في اخر بحثه . واعداد هذه الخلاصة يجب ان يكون في غاية الدقة لانها في نهاية الامر اهم ما توصل اليه الباحث في بحثه ، وهي الاضافة الحقيقية الى العلم .

٥ ـ اعداد فهرس المراجع ، يختم البحث العلمي عادة بفهرس للمراجع ، يعتبر في حد ذاته شهادة بامانة الباحث العلمية من ناحية ، كما انه يعين القاريء في الوصول الى الاساس الذي اعتمده الباحث في بحثه.

واعداد هذا الفهرس يجري في ابسط صورة على اساس ترتيب اسماء المؤلفين ابجديا ثم الاشارة الى عنوان الكتاب او المقالة ثم دار النشر او الدورية التي نشر فيها البحث ثم مكان النشر ثم الطبعة وسنة الطبع او رقم الدورية وتاريخه .

الثقافة العمالية في اطار التخطيط القومي
للتنمية الاقتصادية والاجتماعية
(دراسة وتمرين)

الاستاذ

امين عزالدين

ركائز التخطيط للتنمية :

قد يكون من العسير الاتفاق على تعريف مبسط لمفهوم التخطيط القومي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وذلك لعدة اسباب متشابكة . .

اولها : الحداثة النسبية لمفهوم التخطيط في البلدان العربية .

ثانيهما : ان علمية التخطيط القومي لا تزال عملية مركزية وفوقية يقوم بها علماء او خبراء لا يجنحون عادة الى تبسيط الامور ، فضلا عن ان امور التخطيط معقدة بطبيعتها . .

ثالثها : ان فكرة اشراك الجماهير العمالية في صياغة الخطط القومية للنمو ومناقشتها بابداء الاراء بشأنها ، لاتزال فكرة معطلة تنتظر ابداع الوسائل والاساليب الكفيلة بتحقيقها .

ونحن نشفق هنا من محاولة الوصول الى تعريف مبسط قد يثير من الجدل والخلاف اكثر مما يلقاه من القبول والرواج . ومع ذلك فاننا نعتقد أن التخطيط الاقتصادي والاجتماعي ـ ببساطة :هو نشاط اجتماعي في الاساس يحدد المجتمع بواسطته مجموعة من الاهداف التي ينشد تحقيقها في مجال الانتاج والاستهلاك خلال فترة زمنية محددة ـ بغرض الارتفاع المنتظم في مستوى المعيشة والاشباع المتزايد للحاجات الاجتماعية .

وللتخطيط الاقتصادي والاجتماعي ثلاث ركائز اساسية لكي يكون شاملا :

اولهما ـ الاستثمار : وهو عملية استخدام السلع والخدمات في

تكوين طاقات انتاجية جديدة او المحافظة على طاقات انتاجية موجودة اصلا في المجتمع او تجديدها .

والاستثمار ـ في خطط التنمية ـ يعبر عن نشاط انتاجي بمقتضاه تقام المباني بجميع انواعها ، ويجري انشاء الطرق وتعبيدها ، وتشق الترع والمصارف ، وتستصلح الاراضي للزراعة ، وتقام الكباري ووسائل الاتصال السلكي واللاسلكي والمنشئات الثابتة للسكك الحديدية والمرافق العامة كالمجاري ومياه الشرب ..الخ . ويجري تجهيز تلك المنشآت بالالات والمعدات والادوات اللازمة للانتاج . ويعبر عن كل ذلك الاستثمار في تكوين الاصول الثابتة . كما ويعتبر استثمارا كل اضافة الى رصيد المواد الخام وسلع الانتاج الاخرى ، وهو ما يعبر عنه بالتغير في المخزن .

واذا قومنا الاصول الثابتة ، والمخزون بالنقود او العملات (المحلية والخارجية) ، فان ذلك ما نطلق عليه الاستثمار النقدي .

ثانيهما ـ الانتاج (السلع والخدمات) : واجمالي قيمة الانتاج ـ في خطة التنمية ـ هو قيمة ما تنتجه المؤسسات او الوحدات الانتاجية من السلع والخدمات ، مقومة بالسعر الذي تبيع به هذه المؤسسات .

وللانتاج ، مستلزمات محددة ، وهي المواد الاولية والخامات والسلع غير تامة الصنع والوقود وقطع الغيار وما يلزم من صيانة المعدات والمباني للمحافظة على قدرتها الانتاجية .

وقيمة مستلزمات الانتاج تختلف عن تكاليف الانتاج التي تشمل ، علاوة على ما سبق ذكره ، اجور ومرتبات الموظفين والعمال والايجارات والفوائد التي تدفعها المؤسسة .. والقيمة المضافة هي ما يتولد عن استخدام مستلزمات الانتاج في العملية الانتاجية اضافة الى قيمتها الاصلية في صورة اجور ومرتبات للموظفين والعمال ، وفي صورة فوائد حقوق الملكية ، وهي اجمالي قيمة الارباح والايجارات ومقابل استهلاك الاصول الثابتة المملوكة ..

ثالثهما ـ القوى العاملة (العمالة في الخطة) : وتمثل القوى العاملة العنصر البشري في خطط التنمية ، ودورها مزدوج في هذه الخطط ، اذ هي ـ كما يقال دائما ـ الوسيلة والهدف لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

فمن ناحية ، تتطلب خطط التنمية حجما مقدرا من القوى العاملة المدربة في العديد من المهن ومستويات المهارة ، ولا تخلو خطة للتنمية من

قطاع لتنمية القوى العاملة واعدادها لمواجهة احتياجات العمالة في كافــة قطاعات الانتــاج .

ومن ناحية اخرى ، اذا كان الهدف الاساسي من الخطط هو زيادة السعة الانتاجية للاقتصاد القومي ، لكي يعم الرخاء بين افراده ، فــأن ذلك يتطلب في الاساس نموا في القوى العاملة حتى يتيسر الانتاج ، وحتى يشارك اكبر قدر من الافراد في ثمرات هذا الانتاج وما يخلفه من الطيبات.

مكانة الثقافة العمالية في الخطة :

الثقافة العمالية ـ من وجهة نظر هذه الدراسة ـ وسيلة من وسائل تنمية القوى العاملة في المجتمع ، وهي من هذا المنظور تقف جنبا الى جنب مع وسائل تنمية الموارد البشرية في المجتمع ، وهي على وجه التحديد :

ـ التعليم العام والجــامعي
ـ التعليم الفـــني
ـ التدريب المهــني
ـ التنمية الادارية

ذلك ان الثقافة العمالية تتوفر فيها مواصفات وسائل تنمية الموارد البشرية من حيث انهــا :

١ ـ تضيف معارف وبيانات ومعلومات الى مستهلكي خدماتها .
٢ ـ تضيف مهارات تنظيمية وقيادية وادارية الى هؤلاء المستهلكين.
٣ ـ تخدم منظمات جماهيرية لا ينكر دورها في الانتاج وفي دفع عجلة التنمية بصورة عامة .

والثقافة العمالية ـ بهذا المفهوم ـ تنتمي الى قطاع الخدمـــات في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ولا خوف البتة حول هذا الانتماء بصورة عامة .. ولكن قد يثور الخلاف حول بدائل متعددة بين فــروع هذا القطاع ، والتساؤل المتوقع هنا هو : هل تدرج الثقافة العمالية ـ في الخطة ـ تحت مشاريع الخدمات التعليمية ، او الخدمـــات الثقافيــة والترويحية ، او الخدمات الاجتماعية ؟

ففي تجربة التخطيط المصري ، اتجه واضعوا الخطة الخمســية الاولى (٦٠ـ١٩٦٥) نحو ادراج الثقافة العمالية ضمن مشاريع الخدمات الاجتماعية والدينية .. بينما الاتجاه الان ـ في كثير من البلــدان التــي اخذت باسلوب التخطيط ـ هو الحاق خدمات الثقافة العمالية بخدمات التدريب المهني والتعليم العام والفني. ففي البلدان التي يمتد فيها نشاط

الثقافة العمالية ليشمل جهود محو الامية ، يكون من السهل ادراجها ضمن مشاريع التعليم العام او تعليم الكبار .. وفي البلدان التي امتدت فيها حدود الثقافة العمالية الى مجالات التذوق الادبي والفني ، يكون من اليسير ادراجها ضمن مشاريع الثقافة القومية والترويح .. وهكذا .

تمرين لصياغة خطة ثقافية عمالية في اطار خطة تنمية :

العرض النظري لاسلوب وفنية صياغة خطة للثقافة العمالية في اطار خطة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، لا يكفي لتقريب العملية الى الذهن او التعرف الكامل على كافة جوانبها . ولتجاوز هذا القصور فضلنا عرض الموضوع في تمرين يمكن ان يمارسه الدارسون مكتبيا على فروض وتصورات مجردة ، او يمارسوه عمليا على الواقع ومعطياته . ويمكن ان يتم التمرين على مراحل ، هي ذاتها مراحل تصميم وصياغة الخطة ، وهذه المراحل هي :

١ ــ تحديد مجال الثقافة العمالية وخدماتها .
٢ ــ تحديد الهدف ووضع الاوليات .
٣ ــ طاقة الثقافة العمالية في سنة الاساس .
٤ ــ تحديد مشاريع الخطة .
٥ ــ الاستثمارات .
٦ ــ جهاز الثقافة العمالية ..

المرحلة الاولى

تحديد مجال الثقافة العمالية وخدماتها

ينبغي ان يكون واضحا لدينا ، منذ البداية ، ماذا نعني بالثقافة العمالية ، وما هي الخدمات التي نعتبرها داخلة في اطار الثقافة العمالية في هذه الخطة ؟

والافتراض الذي وضعنا على اساسه هذا التمرين هو : ان الثقافة العمالية في الدولة (س) تقدم الخدمات التالية :

١ ــ محو الامية
٢ ــ التدريب القيادي بالمنظمات النقابية والعمالية
٣ ــ خدمات التذوق الادبي والفني للعمال

محو الامية : مركز الثقافة العمالية في دولة (س) يهدف الى محو امية العاملين بالقطاع المنظم من قطاعات النشاط الاشتراكي ، وذلك من

خلال فصول محو الامية ، باسلوب محو الامية الوظيفي في المنشآت التي تستخدم مائة عامل فاكثر ، ولا يتعارض نشاط الثقافة في هذا المجال مع جهود مؤسسات محو الامية وتعليم الكبار في قطاع التربية والتعليم .

التدريب القيادي : تتولى الثقافة العمالية مهمة التدريب القيادي العام والتدريب المتخصص على مستوى النقابات العامة والاتحاد العام لدولة (س) .

خدمات التذوق الادبي والفني : تقدم الثقافة العمالية في دولة (س) طائفة من الخدمات التي تستهدف رفع مستوى التذوق الادبي والفني بين العمال ، ومن ابرزها طبع مؤلفات الادباء والشعراء العمال ، والمسرح العمالي ، والمعارض الفنية ، والنشاط السياحي والمجتمعات .

المرحلة الثانية

تحديد الهدف ووضع الاولويات

نقطة الانطلاق بالنسبة للخطة هو تحديد الهدف ، او مجموعة الاهداف التي تنشد تحقيقها في الفترة الزمنية المقررة للخطة وهي ثلاث سنوات ، ينبغي ان تكون هذه الاهداف « واقعية » أي تكون ممكنة التحقيق في حدود الامكانات والموارد المادية والبشرية المتاحة والمستخدمة احسن استخدام .

وتتسم دولة (س) من منظور الثقافة العمالية وخدماتها بعدة ملامح اساسية :

١ ــ ارتفاع نسبة الامية وسط العاملين
٢ ــ في القطاع الاقتصادي المنظم
٣ ــ اعيد تنظيم الحركة النقابية حديثا على اساس التنظيم الصناعي (نقابة عامة لكل صناعة) .

٤ ــ القيادات النقابية مدعوة لان تلعب دورا نشيطا في الحياة العامة ، وفي العديد من الهيئات والمؤسسات غير العمالية في الدولة .

٥ ــ ان حجم ونشاط المؤسسات والهيئات العاملة في مجال التذوق الادبي والفني لا يزال منحازا نحو خدمة الفئات غير العمالية ، وخبراتها في العمل وسط الجماهير اما نظرية او محدودة الغاية .

ومن خلال التعرف على هذه الملامح الاساسية ، يمكن صياغة الاهداف العامة للخطة على النحو التالي :

محو الاميـــة :

١ ــ انهاء الامية بجدية في جميع المنشآت التي يعمل بها مائة عامــل فاكثــر .

٢ ــ التثقيف العام للعاملين حول اهداف الخطة القومية للتنميــة الاقتصـــادية والاجتماعية .

التدريب القيــادي :

١ ــ رفع مستوى الادارة النقابية لمواجهة متطلبات التنظيم الجديد .

٢ ــ اعداد القيادات النقابية المتخصصة في مـ جالات العمل والتنظيم والنشـاط النقابي .

٣ ــ اعداد القيادات النقابية المرشحة للعمل في الهيئات والمنظمــات غير العمالية بالدولة .

التذوق الادبي والفني :

١ ــ توسيع التذوق الادبي والفني للعمال .

٢ ــ خلق الاديب والادب العمالي .

٣ ــ خلق الفنان والفن العمــالي .

تلك هـ يالاهداف العامة لخطة الثقافة العمالية ، وهي رغم عموميتها فانها ترد على أو تواجه احتياجات ملموسة كشفت عنها ــ مبدئيا ــ الملامح الاساسية السائدة في المجتمع العمالي بدولة (س) .

ولكي يمكن تحديد المشاريع والبرامج الكفيلة بتحقيق هذه الاهداف خلال سنوات الخطة ينبغي ان نتعرف على واقع خدمات الثقافة العمالية، او ما يسمى خدمات الثقافة العمالية في سنة الاساس من الخطة .. وبهذا ننتقل الى المرحلة الثالثة من مراحل تصميم الخطة .

المرحلــة الثالثة

طاقة الثقافة العمالية في ســـنة الاســـاس

يتم في هذه المرحلة حصر طاقة الثقافة العمالية في سنة الاساس ، ومن المهم ان يتم هذا الحصر بصورة رقمية كلما كان ذلك ميسرا . ولعل اصعب ما يواجه مصمموا الخطة في هذه المرحلة ذلك القصور الشـــديد في البيانات والاحصاءات المتعلقة بخدمات الثقافة العمالية . ولكن مهما تكن الصعوبات فأن هناك لـد ادنى من الاحصاءات الضرورية الواجب توفيرها ضمانا لدقة تصميم الخطة وتقديراتها :

في مجال محو الامية :

١ ـ حصر المنشآت التي تستخدم مائة عامل فاكثر ، وتوزيعها الاقليمي ، وحسب نوع النشاط الاقتصادي ونظام التوظيف فيها واجراءاته ... الخ .

٢ ـ حصر الاميين في كل منشأة وتوزيعهم حسب النوع والسن والمهنة .

٣ ـ جهود محو الامية داخل هذه المنشآت ، وكذا الجهود المتاحة للعاملين من خارج المنشأة (فصول محو الامية ـ فصول محو الامية الوظيفي .. الخ) ، واساليب ونظم ادارتها والمدة المقدرة .. الخ ، وعدد المستفيدين الحاليين بهذه الخدمات .

٤ ـ الميزانية الاجمالية لجهود محو الامية ، وتقدير الكلفة للفرد .

٥ ـ هيئة المشتغلين بمحو الامية (مدرسون واداريون وغيرهم) .

في مجال التدريب القيادي :

١ ـ حصر المنظمات النقابية (من مستوى النقابة العامة ـ الاتحادات الاقليمية ـ الاتحاد العام) .

٢ ـ حصر جمعيات النشاط العمالي التي تعمل على المستوى القطري والاقليمي .

٣ ـ حصر القيادات ومستوياتهم القيادية في حدود الحصر النقابي بالبند (١) مع بيان توزيعهم حسب السن والتحصيل الدراسي والتدريبي ومسؤولياتهم في التنظيم (رئاسة/سكرتارية/الصندوق/العلاقات الصناعية/العلاقات الخارجية .. الخ) .

٤ ـ جهود التدريب القيادي الحالية :

- عدد المتدربين
- نوعية البرامج ومستواها
- هيئة التدريب
- المؤسسة او الهيئات النشيطة

٥ ـ الميزانية الاجمالية وتقدير التكلفة للفرد .

في مجال التذوق الادبي والفني :

١ ـ المؤسسات العاملة في مجال النشر والمطبوعات العمالية وتقدير انتاجها في سنة الاساس .

٢ ـ المسارح العمالية .
٣ ـ اندية السينما العمالية / اركان العمال في الاذاعة والتلفزيون .
٤ ـ المعارض الفنية .
٥ ـ تقدير المستهلكين لهذه الخدمات .

المرحلة الرابعة

تحديد مشاريع الخطة

بانجاز المرحلة الثالثة من مراحل اعداد الخطة ، اصبح امام مصممي الخطة نقطتان متباعدتان بفترة زمنية مدتها ثلاث سنوات كما يلي :

١ ـ واقع الثقافة العمالية وطاقتها في سنة الاساس (الفترة الزمنية للخطة ثلاث سنوات) .

٢ ـ الاهداف العامة لخطة الثقافة العمالية .

ومهمة مصممي الخطة ـ في المرحلة الرابعة ـ هي تحديد المشاريع الكفيلة بالوصول الى الاهداف المحددة للخطة خلال ثلاث سنوات ، انطلاقا من واقع الثقافة العمالية وطاقاتها في سنة الاساس .

مثال رقم (١) : مشروع لمحو الامية في المنشآت التي تستخدم مائة عامل فاكثر :

١ ـ عدد المنشآت (٢٤٠) منشأة ، موزعة اقليميا على ثمان مناطق حضرية (مدن) فضلا عن عدد من المناطق الزراعية والمناطق الصحراوية .

٢ ـ مجموع العاملين في هذه المنشآت (٤٨٠٠٠) عامل ، منهم (١٨٠٠٠) عامل امي .

٣ ـ عدد فصول محو الامية اللازمة (٦٠٠) فصل (الفصل مدته سنة ويستوعب ٣٠ دارسا) ، ويتم الاختيار بين الفصول الجماعية وبين الفصول على مستوى المنشأة الواحدة او كليهما .

٤ ـ السنة الاولى ٣٠٠ فصل ، والسنة الثانية ٢٠٠ فصل ، والسنة الثالثة ١٠٠ فصل .

٥ ـ تقدير لعدد المدرسين والاداريين .

٦ ـ تقدير التكلفة للفرد ، والتكلفة الاجمالية .

مثال رقم (٢) : تدريب القيادات النقابية المتخصصة :

١ ـ يخدم المشروع :

أ ـ ۳۰ دارسا من مستوى الاتحاد العام .
ب ـ ۱۰۰ دارس من مستوى الاتحادات الاقليمية
جـ ـ ٤٢٠ دارسا من مستوى النقابة العامة

٢ ـ مجالات التخصص :

أ ـ الاجور وعلاقات العمل
ب ـ الادارة النقابيـة
جـ ـ العلاقات الدوليـة
د ـ المالية النقابيـة
هـ ـ التأمينات الاجتماعية

٣ ـ ينشأ مركز دائم للدراسات المتخصصة :

أ ـ تكاليف الانشاء

ب ـ تكاليف التأثيث والمعينات السمعية والبصرية والنقل

جـ ـ الاجور والمرتبـات

مثال رقم (٣) : مشروع المسرح العمالي (وحدة متنقلة) :

١ ـ وحدة مسرحية متنقـلة

٢ ـ شراء حقوق التأليف والعـرض

٣ ـ الاجور والمرتبـات

المرحلة الخامسة

الاستثمارات

ان التجديد الدقيق لمشاريع الخطة هو المدخل السليم لتقدير الاستثمارات اللازمة للخطة ، وينبغي إن نفرق هنا بين :

أ ـ الاستثمار في الاصول الثابتة واهمها ، في هذه الحالة ، المباني والمعدات والالات والادوات والمخزون من الخامات .

ب ـ تكاليف مستلزمات انتاج الخدمات الثقافية واهمها الاجور والمرتبات والايجارات .

مع التأكيد على ان الثقافة العمالية لا تنشد تحقيق ارباح ، فان مصادر تمويلها لا تعتمد على الدولة ، بل ينبغي ان تنتظر مساهمة المنتفعين بخدماتها ، وخاصة المنظمات العمالية والافراد .

المرحلة السادسة

جهاز الثقافة العمالية

يتحدد في هذه المرحلة شكل وحجم جهاز الثقافة العمالية ، ووجود خطة مركزية للثقافة العمالية في دولة (س) يتطلب بالضرورة جهازا مركزيا للثقافة العمالية . وهنا يواجه مصمم الخطة اختيارين :

ا ــ مؤسسة للثقافة العمالية تباشر التخطيط والتنفيذ في خدمة المنتفعين بخدماتها ..

ب ــ منظمة جماهيرية للثقافة العمالية تقوم على اساس العضوية ، وتنظم العمال للاغراض الثقافية ، ويكون لها مؤتمرها السنوي ومجلس ادارة منتخب .

(ملحق)

مستلزمات تخطيط الثقافة العمالية

لنجاح عملية تخطيط الثقافة العمالية ، ينبغي ان تتوافر لها مجموعة من المستلزمات التي بدونها يصبح التخطيط مجرد تصورات غير واقعية .

وقد يكون من المفيد ــ منذ البداية ــ ان نشير الى ان تخطيط الثقافة العمالية لا يمكن ان يتم بمعزل عن التخطيط القومي للتنمية ، وخاصة تنمية الموارد البشرية . وتخطيط الثقافة تتحقق له فرص النجاح اذا كان يتم في مناخ عام لا يرفض التخطيط كاسلوب في تنظيم المجتمع

المرحلة السابعة

جهاز الثقافة العمالية

يتحدد في هذه المرحلة شكل وحجم جهاز الثقافة العمالية ، ووجود خطة مركزية للثقافة العمالية في دولة (س) يتطلب بالضرورة جهازا مركزيا للثقافة العمالية . وهنا يواجه مصمم الخطة اختيارين :

ا ــ مؤسسة للثقافة العمالية تباشر التخطيط والتنفيذ في خدمة المنتفعين بخدماتها ..

ب ــ منظمة جماهيرية للثقافة العمالية تقوم على اساس العضوية وتنظم العمال للاغراض الثقافية ، ويكون لها مؤتمرها السنوي ومجلس ادارة منتخب .

ملحـــق

مستلزمات تخطيط الثقافة العمالية

لنجاح عملية تخطيط الثقافة العمالية ، ينبغي ان تتوافر لها مجموعة من المستلزمات التي بدونها يصبح التخطيط مجرد تصورات غير واقعية .

وقد يكون من المفيد ـ منذ البداية ـ ان نشـــير الى ان تخطيط الثقافة العمالية لا يمكن ان يتم بمعزل عن التخطيط القومي للتنميـــة ، وخاصة تنمية الموارد البشرية . وتخطيط الثقافة تتحقق له فرص النجاح اذا كان يتم في مناخ عام لا يرفض التخطيط كأسلوب في تنظيم المجتمـع وتنمية موارده ، اذ لا جدوى من ممارســة التخطيط العلمي للثقافـــة العمالية في مجتمع يرفض هذا الاسلوب في الاساس ، ويرى فيه تدخـلا يخل بالتوازن الطبيعي في القوانين الطبيعية وغير ذلك من نظريات الاقتصاد الحر واوهامه .

والعملية التخطيطية تتطلب في الاساس توفر الشروط او المستلزمات الاتيـــة :

١ ــ توفر البيانات الاحصائية الاساسية .

٢ ــ تقدير علمي دقيق للاحتياجات للعمال .

٣ ــ تحديد واضح لمستويات المسؤولية في رســـم السياســـات والتخطيط والتنفيـذ .

اولا ــ توفير الاحصائية الاساسية :

تتطلب عملية تخطيط الثقافة العمالية قدرا كبيرا من البيانـــات الاحصائية ، وخاصة تلك التي تتصل بالقوى العاملة . والمصادر المتاحـة لهذه البيانات هي :

١ ــ تعــداد الســكان

٢ ــ الاحصاءات الحيوية

٣ ــ احصاءات الهجــرة

٤ ــ مسح القوى العاملة بالعينة

٥ ــ معلومات سوق العمــل

٦ ــ الاحصاءات التسجيلية لمشروع التامينات الاجتماعية

٨ ـ تقارير وزارة العـمل

٩ ـ تقارير منظمات اصحاب الاعمال والعمال

١٠ ـ المسـح الصـناعي

ثانيا ـ تقدير الاحتياجات الثقافية للعمال :

ويجري اعداد التقديرات على عدة مستويات :

١ ـ المسـتوى القومي

٢ ـ المسـتوى الاقليمي

٣ ـ المستوى المحـلي

كما يمكن اجراؤه من خلال الحركة النقابية على :

١ ـ مستوى الاتحـاد العام

٢ ـ مستوى الاتحادات الاقليمية

٣ ـ مستوى النقابة العامة

٤ ـ مستوى اللجنة النقابية بالمنشأة

ثالثا ـ مستويات المسـؤولية :

هناك عدة مستويات للمسؤولية في عملية تخطيط الثقافة العمالية، ويقابل كل مستوى جهازا وتنظيما تسند اليه ممارسة هذه المسؤولية . ويمكن تصور هذه المستويات على النحو التالي :

المستوى	الوظيفة	الجهاز
الاول	رسم السياسات للثقافة العمالية	المؤتمر العام للاتحاد العـام للعمـال
الثاني	مراجعة السياسة العامة واعتماد الخطـة	مجلس ادارة الاتحاد العـام مؤسسة الثقافة العماليـة
الثالث	التنفيـذ	(قطـاع التخطيط)
الرابع	صياغة مشروع الخطـة	مراكز الثقافة العماليـة

اجهـزة الثقافـة العمالية في الوطن العربي

اعـــداد

الاستاذ : عامر علي ابراهيم

رغم التباين في تعريف الثقافة العمالية الا انه يمكن ان نعطي لهـا تعريفا يوضح ماهيتها بغض النظر عن المضمون الايدولوجي لهذا التعريف، حيث تعرف الثقافة العمالية .

«كل مايزود به العمال من خبرات ومهارات وكفاءآت ومعلومات تؤدي الى احداث تغيير في سلوكهم ينعكس على الواقع الذي يعيشونه» .

فالثقافة العمالية اذن ووفقا لهذا التعريف هي مجموعة من المعلومات والخبرات والمهارات والكفاءآت التي يزود بها العمال لاجل الارتفـــاع بمستوى وعيهم نقابيا واقتصاديا وسياسيا باعتبارهم القاعدة العريضة للانتاج وعصب الحياة بالنسبة لنمو وتطور المجتمع الان تطويرهم سيكون له مردوده على مجتمعهم .

ويرتبط نشوء الثقافة العمالية بتكوين النقابات التي ظهرت بظهور الطبقة العاملة بعد قيام الثورة الصناعية ، كانت الثقافة العمالية في بدء نشوئها تمثل صورة متواضعة من تعليم الكبار وشكلا بسيطا من اشكال محو الامية ، كان للعامل الانساني اثره البعيد في الاهتمام بها الا انه مع تطور المجتمع وازدياد حدة التناقضات بين طبقتيه الاساسيتين العمال والرأسماليين .

اخذت حاجة النقابات تتزايد الى الثقافة العمالية ، وذلك لاجـل تعميق وعي العمال وزيادة ادراكهم بطبيعة الصراع بينهم وبين مستغليهم ودور الحركة النقابية في قيادتهم نحو حياة افضل .

ومع تطور العمل النقابي وترسيخ اسسه تطورت الثقافة العمالية وتبلورت مفاهيمها وتنوعت اهدافها . وبمرور الزمن ونتيجة للتطورات التي حصلت في المجتمع البشري وتنوع انظمة الحكم ، اخذت الثقافـة العمالية مفاهيم متعددة ، واصبحت لها اهداف متنوعة تنسجم وطبيعة الظروف الاقتصادية والاجتماعية لكل مجتمع ولطبيعة المرحلة الزمنيـة التي يجتازها ، اضافة الى تباين اشكال الاشراف وتبعية مؤسساتها فكما

تختلف اهداف الثقافة العمالية من بلد الى اخر فانها تختلف ايضا وفقا لتبعيتها ، فاهدافها وهي ترتبط بالسلطة السياسية تختلف عن اهدافها وهي مرتبطة وموجهة من قبل التنظيم النقابي وبخاصة في الانظمة الرأسمالية ، فالنقابات التقدمية في هذه البلدان تسعى من خلال برامج التثقيف الى تعميق وعي العمال وشدهم اليها لمواصلة النضال من اجل التخلص من الاستغلال بالقضاء على السلطة السياسية خادمة مصالح الرأسمالية .

فمهموم الثقافة العمالية ودوافع الاهتمام بها تختلف من بلد لاخر ففي البلدان الرأسمالية تحاول الدولة ان توجه الثقافة العمالية لامتصاص نقمةالعمال ضد النظام ببث المفاهيم المضلله والمشوهه من خلال برامج الثقافة العمالية ، اما الدول الاشتراكية والدول السائرة على طريق التحول الاشتراكي فانها بالتأكيد توجه الثقافة العمالية لتعميق الوعي السياسي والاجتماعي والثقافي للعمال ولتطوير النظام وحمايته من خلال تطوير اداة البناء المتمثلة بالطبقة العاملة .

اما في دول العالم الثالث «دول اسيا وافريقيا وامريكا اللاتينية» وهي دول نامية فتحاول تطوير مجتمعاتها من حالة التخلف التي عانت وتعاني منها الكثير بسبب التسلط الاستعماري الى مجتمعات متقدمة ببناء اقتصاد متقدم في ظل ثقافة تقدمية تخدم هذا التطور فان مهمة الثقافة العمالية لابد ان تتناول بالاضافة الى الجوانب الفكرية مهمات رئيسية اقتصادية وسياسية وتواجه المجتمع في حركة تطور السريعة الدائمة ولابد ان تتعرض بالاضافة الى ذلك الى المشاكل التي تواجه الطبقة العاملة في حياتها ونشاطها اليومي ، ولهذا ارتبطت برامج الثقافة العمالية ببرامج التنمية التي تضعها هذه البلدان ، ولعل اخطر مايمكن ان تواجهه الثقافة العمالية في هذه البلدان مي محاولات تشويهها ، سواء كان ذلك من جهات خارجية تتدخل بحجة تقديم الخبرة والتكتيك ام بسبب تدني مستوى العاملين في اجهزة الثقافة العمالية الذي يقودهم عند وضع البرامج التنفيذية الى الاستعانة بتجارب الاخرين وتقلها مما يجعلهم يعمدون الى تطبيق برامج لاتتناسب واوضاع مجتمعاتهم ، اذا لم نقل انها تؤدي الى نتائج عكسية ، ولهذا فان الضرورة تقتضي ان ترتبط اجهزة الثقافة العمالية في هذه البلدان وعلى الاخص في التقدمية منها بالقيادة السياسية بصورة مباشرة بغية توجيه الثقافة وجهة تقدمية .

اما في الوطن العربي فيعود تاريخ المحاولات الاولى في مجال الثقافة العمالية الى نهاية القرن الماضي ، وترتبط بالمحاولات التي قام بها العمال في نقابات عمالية .

وقد شعر القادة العماليون والمثقفون انه لتكوين تنظيمات نقابية في ذلك الوقت لابد من توعية العمال بمهمة النقابة واهدافها وانها تمثل العمل الجماعي المنظم من جانب لمواجهة الاستغلال ، وتوعيتهم ايضا بظروف التنظيم النقابي واساليب ادارات النقابات هذا من جهة كونهم عمالا ومن جهة كونهم مواطنين ينتسبون الى امة تعاني من مشكلات عديدة لعل ابرزها التجزئة وغير هذا من الامور التي ترفع من مستوى وعي العامل وثقافته كمواطن عربي وكعضو في تنظيم نقابي وترفع من مستوى التنظيم النقابي نفسه بحيث يصبح قادرا على الدفاع عن مصالح العمال واحداث تغييرات في المجتمع لصالح الطبقات المستغلة والمضطهدة ووصولا لتحقيق اهداف الامة العربية .

وكانت هذه المحاولات الاولى في صورة محاضرات تلقى على العمال في اجتماعات صغيرة في اماكن متفرقة ، تتبعها عادة مناقشات ، كما كانت ايضا في صورة نشرات وملصقات وكتيبات صغيرة وكانت تتم كلها وتمول عن طريق العمال انفسهم وتنظيماتهم النقابية .

وقد تأثر مسار الثقافة العمالية في الوطن العربي بالحركة النقابية ، ومن المعروف ان الحركة النقابية في الوطن العربي عانت كثيرا منذ بداية هذا القرن وحتى الحرب العالمية الثانية وذلك من جراء الحكم العثماني الذي عزل الوطن العربي لفترة طويلة عن التطور الاقتصادي والاجتماعي ثم الاستعمار الاوربي الذي زاد من تخلف المنطقة وبقائها مستغلة لخدمة الاقتصاد الراسمالي ، ولهذا مرت الحركة النقابية في معظم اقطار الوطن العربي بمراحل متعددة بدأت بمرحلة منع التنظيمات النقابية باسم القانون واعتبارها تنظيما ضد الامن العام وسلامة المجتمع ثم انتهت بمرحلة الاعتراف بها مع وضع كل الضمانات القانونية لسيطرة الحكومات عليها وعلى جميع اوجه نشاطها وابعادها عن النشاط السياسي .

واستمرت الثقافة العمالية بامكانياتها المحدودة وباعتمادها على العمال وحدهم ، تدعم كفاح العمال طيلة هذه المراحل ، وتبلور قضاياهم وتتولاها بالشرح لاعداد كبيرة في القاعدة العمالية وانشأت بعض النقابات العمالية الكبيرة في هذه الفترة صفوفا دائمة للتثقيف العمالي وعقدت دورات منتظمة .

وفي اعقاب الحرب العالمية الثانية شهد الوطن العربي تطورات هامة اثرت على الحركة الثقافية العمالية ايضا فترتب على نمو الحركة الوطنية استقلال معظم الاقطار العربية ـ وقد ساهم العمال وتنظيماتهم النقابية مساهمة قوية وفعالة في الحركة الوطنية وقدم العمال العديد من الشهداء

والضحايا ، ولهذا تميزت فترت مابعد الاستقلال في الكثير من اقطار الوطن العربي بوضع جديد للعمال والتنظيمات النقابية وكان التحول الاكبر في انظمة الحكم في بعض الاقطار العربية ورفضها للرأسمالية كاسلوب للتنمية وقبولها للاشتراكية كمنهج علمي للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي ثم اضعاف سيطرة الطبقات المستغلة واعتمادها على العمال والفلاحين في ادارة شؤون المجتمع على اساس من علاقات اجتماعية جديدة تتوافر فيها الديمقراطية وعدالة الانتاج والتوزيع وبدل ذلك من علاقة هذه الحكومات بالعمال وتنظيماتهم النقابية كما غير ايضا من مهام هذه التنظيمات . فانتهت علاقة العداء القديمة التي كانت قائمة بين العمال وتنظيماتهم النقابية من جهة وبين الحكومات من جهة اخرى بصفتها الممثل الرأسمالي السائدة في المجتمع وحلت محلها علاقات تعاون جديدة لتمكين العمال وتنظيماتهم النقابية من قيادة صراع العمال للحصول على اكبر قدر ممكن من الحقوق من اصحاب الاعمال الى تعبئة العمال للقيام باكبر جهد في عملية التنمية ، والى حماية المكاسب العمالية واحداث تغييرات مستمرة في العلاقات الانتاجية والاجتماعية لتأكيد مصالح العمال والفلاحين والقضاء على انواع الاستغلال وقد انعكست هذه التطورات كلها على الثقافة العمالية فادت منذ قرابة خمسة عشر عاما الى بداية ظهور الثقافة العمالية في صورتها في شكل معاهد دائمة تعمل كل الوقت ، كما غيرت مضمونها في مجموعة الاقطار التي اتبعت نظاما لا رأسماليا في التنمية كما مهدت الطريق الى تعاون حكومي عمالي كبير في مجال الثقافة العمالية وسجل عام ١٩٥٦ . انشاء اول جهاز دائم للثقافة العمالية في المنطقة وهو مدرسة التكوين النقابي بواسطة الاتحاد المغربي للشغل ، وفي الاول من ايار عام ١٩٧٨ تم انشاء اول مركز للثقافة العمالية في الصومال .

وخلال المدة من عام ١٩٥٦ وحتى عام ١٩٧٨ تم انشاء اجهزة الثقافة العمالية في معظم الاقطار العربية واخذت هذه الاجهزة اسماء متعددة مثل مؤسسة او معهد او مركز او مدرسة او لجنة ... الخ .

الحلقات والمؤتمرات الخاصة بالثقافة العمالية

الحلقات :

وكانت اول حلقة للثقافة العمالية في الوطن العربي قد دعت اليها مؤسسة الثقافة العمالية في العراق . وعقدت ببغداد في الفترة من ١ـ١٠ نيسان ١٩٧٢ ، فارست اسسا واضحة للثقافة العمالية ، واكدت الاهداف والمفاهيم التي وضحتها حلقة بغداد الحلقة الثانية التي عقدت مببيروت للفرة من ١٧ ــ ٢٢ ايلول ١٩٧٣ ، حيث كان من اولى مهام

حلقة بغداد بلورة مفهوم ثوري للثقافة العمالية في الوطن العربي ، وتحديد اهداف تقدمية لها تخدم قضية وحدة الطبقة العاملة العربية وبالتالي وحدة الامة العربية .

ولعل التوصية الاتية التي جاءت ضمن توصيات بغداد واكدتها حلقة بيروت توضح بجلاء مفهوم الثقافة العمالية العربية واهدافها :

« انها بلورة مفاهيم الطبقة العاملة في فكر تتسلح به الحركة النقابية ليكون اداتها في مواجهة اشكال الاستغلال الطبقية والاجنبية ، والوعي بابعاد قضيتها القومية وتأهيلها لتحتل المكانة التي حددها التاريخ ضمن المرحلة النضالية الراهنة التي تعيشها الامة العربية ، سواء كان ذلك من حيث حقها الذي يؤهله لها حجمها وارتباطها بعملية التطور ، ام من حيث التزامها بتحقيق مزيد من الانتاج بغية الوصول الى مجتمع الوفرة والرخاء .

فرسالة الثقافة العمالية هي تطوير تراثنا الثقافي وتصفيته من الثقافات الدخلية التي فرضتها الطبقات المستغلة المرتبطة بالاستعمار والصهيونية لتحل محلها ثقافة العمال في ميادين العلوم الاجتماعية او الثقافات الفنية والعلمية . وان تعمل على تغيير القيم الاجتماعية التي اورثتنا اياها مجتمعات الراسمالية والاقطاع والتخلف ولتسلح العمال بقيمهم القائمة على تقبل ماهو جديد ومفيد ولدعم اتصالاتهم بالثقافات التقدمية وتتجاوز مظاهر القدرية والعفوية التي دعمتها الثقافات الرجعية ولتوعية العمال بمؤامرات الاستعمار والصهيونية والانظمة الرجعية وبقايا العهود السابقة العميلة ولتبشر بالمجتمع الجديد الحريص على بناء الاشتراكية وليمارس العمال دورهم الطليعي والقيادي» .

وقد اضافت حلقة بغداد مفهوما تقدميا للثقافة العمالية في الوطن العربي فقد حددت اهدافها بالاتي :

١ ــ اعداد المواطن العربي للاسهام في تحرير الارض العربية وبناء المجتمع الاشتراكي الديمقراطي الموحد .

٢ ــ اعداد العناصر القيادية وتأهيلها لممارسة دورها في صفوف الطبقة العاملة بشكل ايجابي .

٣ ــ تعريف العامل بمهنته وتمكينه من مواكبة التطورات التكنولوجية التي استحدثت فيها للوصول الى اعلى مستويات الانتاج .

٤ ــ نشر القيم العمالية كقيم للمجتمع .

٥ ــ القضاء على الامية .

٦ ــ اعادة تربية العمال من حين لاخر وفق مايستجد من مصادر علمية وانسانية .

٧ ــ تزويد الطبقة العاملة باحتياجاتها من الكوادر النقابية العاملة في خدمتها سواء من الناحية العلمية او الاعلامية او التربوية ، وتهيئة هذه الكوادر لتحقيق وحدة الطبقة العاملة العربية وتحويلها الى حقيقة تتحدى واقع التجزئة .

٨ ــ تعريف العمال باوضاع الحركات النقابية في العالم وباتجاهات الحركات النقابية الدولية وربط نضال الطبقة العاملة العربية بنضال الطبقة العاملة في العالم وحركات التحرر الوطني .

المؤتمرات :

نصت المادة الثامنة من نظام المكتب العربي للثقافة العمالية على :ــ

آ ــ يعتبر المؤتمر السنوي السلطة التخطيطية والفنية العليا للثقافة العمالية في الدول العربية ويقوم برسم السياسة العامة التي يلتزم المكتب بتنفيذها .

ب ــ يشكل المؤتمر من :ــ

١ ــ الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .

٢ ــ اجهزة الثقافة العمالية في الوطن العربي .

٣ ــ الاتحادات العمالية القطرية العربية .

٤ ــ الاتحادات العمالية المهنية العربية .

جـ ــ يدعى الى المؤتمر كمستشارين كل من :ــ

منظمة العمل العربية .

منظمة العمل الدولية .

المنظمات الدولية والاقليمية الاخرى ذات النشاط في مجال الثقافة العمالية ومحو الامية . واستنادا الى ماتقدم عقد المؤتمر الاول في طرابلس في الجمهورية العربية الليبية عام ١٩٧٤ ، وعقد المؤتمر الثاني في دمشق عام ١٩٧٥ ــ كما عقد المؤتمر الثالث في بغداد عام ١٩٧٧ . وسيعقد المؤتمر الرابع في الكويت عام ١٩٧٩ . بعد ان اعتبرت الفترة بين مؤتمر واخر سنتين بدلا من سنة واحدة وفيما يأتي موجز لوقائع المؤتمرات الثلاث :ــ

المؤتمر الاول للثقافة العمالية في الوطـن العربي

كان انعقاد المؤتمر الاول للثقافة العمالية في الوطن العربي في مدينة طرابلس بالجمهورية العربية الليبية للفترة مـن ٩ ـ ١٢ ايلول بداية لتطوير اسلوب الحلقات الدراسية للثقافة العمالية وذلك لاضفاء صفة الالتزام على القرارات التي تصدر عن هذه المؤتمرات .

ولقد عالج المؤتمر الاول موضوعات عديدة من بينها امتداد نشاط الثقافة العمالية الى جميع العمال في كافة الانشطة الاقتصادية بما في ذلك عمال الزراعة كذلك كان المؤتمر قد ركز على عمال الزراعة باعتبارهم قوة كبيرة الحجم في الوطن العربي اضافة الى مايعانونه من خضوع تحت تأثير الثقافات البرجوازية والاقطاعية في الريف وعدم وجود تعريف عـام وموحد لعمال الزراعة في الوطن العربي الى جانب ذلك فان المؤتمر تناول بالاهتمام مسألة ايجاد احصائيات عن عمال الزراعـة يستند اليها اي باحث اجتماعي او تنظيم نقابي او مخطط في مجال الثقافة العمالية .

كما اكد المؤتمر على اهمية توجيه النشـاط التثقيفي الى المرأة العاملة التي تمثل حجما كبيرا بين الطبقة العاملة العربية ـ الى جانب ذلك فقد تناول المؤتمر اهمية التعليم للعمال وابناءهم مع التركيز عـلى القضاء على الامية بين صفوف الطبقة العاملة في الوطن العربي .

ولقد جاءت قرارات وتوصات المؤتمر في النهاية معبرة عن هـذه الاتجاهات حيث اكدت على ضرورة انشاء ادارة خاصة لمحو الامية تابعت للمكتب العربي للثقافة العمالية كما ناشد المؤتمر منظمة العمل العربية والحكومات بالتصديق على اتفاقية مؤتمر العمل الدولـي (جنيف / حزيران ١٩٧٤) المتعلقة بحق العمال في الاجازة الدراسية مدفوعـة الاجر ـ كذلك اكدت قرارات المؤتمر على تبني فكرة المعهـد العربي للثقافة العمالية في القاهرة وتزويده بالخبراء والمحاضرين من بين الملتزمين باهداف الطبقة العاملة ـ الى جانب ذلك فقد اقر المؤتمر خطة المكتب العربي للثقافة العمالية لعام ١٩٧٥ وعقد مؤتر خاص لعمال الزراعة في الوطن العربي لتناول بحث كافة الموضوعات المتعلقة بالنهوض بعمـال الزراعة ومؤتمر اخر خاص بالمرأة العاملة في الوطن العربي قبل انعقاد مؤتمر العمل الدولي (جنيف ١٩٧٥) ومؤتمر ثالث لمحو الامية في الوطن العربي خلال النصف الاول من عام ١٩٧٦ ـ واضافة الى ذلك فقد اقـر المؤتمر ضرورة توجية نشاط الاتحادات العمالية القطرية في المجـال الثقافي الى عمال افريقيا تقديرا لدورهم في دعم القضايا العربية والتعميق الصلات معهم .

كما اوصى المؤتمر كذلك بتأكيد حق العمال العرب العاملين في اي قطر من الاقطار العربية بالانتساب الى الدورات الثقافية اسوة بأشقاءهم ابناء هذا القطر او ذاك ـ كذلك اكد المؤتمر على حق العمال الفلسطينيين العاملين في اي قطر من الاقطار العربية في التمتع بكافة الحقوق العمالية خصوصا في مجال التنظيم النقابي والثقافة العمالية ـ كذلك ناشد المؤتمر الحكومات العربية بضرورة تعميم نظام التعليم الاجباري الابتدائي كخطوة اولى للتصدي لمشكلة محو الامية .

وفي ختام القرارات والتوصيات قرر المؤتمر الموافقة على قبول استضافة اتحاد العمال في الجمهورية العربية السورية للمؤتمر الثاني للثقافة العمالية بدمشق خلال تشرين الاول عام ١٩٧٥ .

المؤتمر الثاني للثقافة العمالية في الوطن العربي

انعقد المؤتمر الثاني للثقافة العمالية في الوطن العربي في مدينة دمشق بالجمهورية العربية السورية خلال الفترة من ٦ ـ ٨ كانون الاول عام ١٩٧٥ بدعوة من الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب وذلك تأكيدا لقرارات المؤتمر الاول .

ولقد استعرض المؤتمر نشاط المكتب العربي للثقافة العمالية وواقع الثقافة العمالية في الوطن العربي وارتباطه بالتحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الى جانب الاحتياجات الاساسية للطبقة العاملة العربية في مجالات الثقافة العمالية .

جدول اعمال المؤتمر :

١ ـ عرض ومناقشة تقرير المكتب العربي للثقافة العمالية عن نشاطه في الفترة السابقة .

٢ ـ عرض ومناقشة خطة عمل المكتب العربي للثقافة العمالية لعامي ١٩٧٦ ـ ١٩٧٧ .

٣ ـ عرض ومناقشة اعداد الكوادر الفنية والادارية للثقافة العمالية العربية .

٤ ـ عرض ومناقشة الوسائل والاساليب المتبعة في الثقافة العمالية .

الاتجاهات الرئيسية للمؤتمر :

١ ـ تأكيد مفهوم الثقافة العمالية الذي اقرته الحلقات الاولى والثانية للثقافة العمالية وكذا المؤتمر الاول .

٢ ـ تأكيد الهدف الحقيقي للثقافة العمالية بتنمية الانسان العربي وخلق الكادر العمالي العربي الثوري .

٣ ـ تطوير المكتب العربي للثقافة العمالية ليتمكن من اداء رسالته في حقل الثقافة العمالية .

٤ ـ تطوير الوسائل والاساليب المتبعة في الثقافة العمالية .

٥ ـ اضافة محاضرات عن حركة التحرر العربي ودور واساليب الاستعمار الجديد وتاريخ الحركة العمالية الفلسطينية ضمن برامج معاهد ومراكز الثقافة العمالية .

٦ ـ الارتقاء باجهزة الثقافة العمالية بالتدريب واعداد الكوادر التي تقوم بهذه المسؤولية .

٧ ـ ادخال مناهج خاصة بالموضوعات النقابية والعمالية ضمن برامج مؤسسات التعليم المختلفة .

قرارات المؤتمر :

١ ـ اقرار خطة المكتب العربي للثقافة العمالية لعامي ١٩٧٦ ـ ١٩٧٧ . وعقد المؤتمر مرة كل سنتين بدلا من سنة .

٢ ـ اقرار دعم المكتب العربي للثقافة العمالية باستحداث ادارات للبحوث والاحصاء ومحو الامية والتدريب المهني والسلامة المهنية والعلاقات والمتابعة .

٣ ـ تشكيل لجنة من عناصر متخصصة من مختلف اقطار الوطن العربي لدراسة موضوع تمويل المكتب العربي للثقافة العمالية على ضوء قرارات وخطط واتجاهات المؤتمر .

٤ ـ الابراق الى وزراء العمل العرب لسرعة اتخاذ الاجراءات المتعلقة بانشاء المعهد العربي للثقافة العمالية .

٥ ـ عقد المؤتمر الثالث للثقافة العمالية في الوطن العربي في بغداد خلال شهر سبتمبر / ايلول ١٩٧٧ .

المؤتمر الثالث للثقافة العمالية في الوطن العربي

بدعوة من الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب وتنفيذا لقرارات المؤتمر الثاني انعقد المؤتمر الثالث للثقافة العمالية في الوطن العربي في بغداد للفترة من ٣ ـ ٦ ديسبمر كانون الاول عام **١٩٧٧ تحت شعار** «الثقافة العمالية ودورها في التنمية في الوطن العربي» .

ولقد جاء انعقاد هذا المؤتمر في ظل ظروف بالغة الخطورة تمر بها الامة العربية وحركتها النقابية نتيجة المخطط الاستعماري الرجعي الصهيوني الذي استهدف شق وحدة الصف العربي واحداث انقسام داخل صفوف الجماهير العربية بشكل عام والحركة العربية بوجه خاص ومن هنا كان اول قرارات المؤتمر هو التأييد الكامل لقرارات المجلس المركزي للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب التي اتخذها في اجتماعه الطارىء الذي انعقد في ليبيا / طرابلس يومي ٢٩ ، ٣٠ تشرين ثاني نوفمبر ١٩٧٧ لمواجهة هذه المخططات .

اللجنة التحضيرية للمؤتمر :

لضمان توفير عنصر الاستعداد الجيد للمؤتمر فقد تشكلت لجنة تحضيرية برئاسة الامين العام للاتحاد الدولي وضمت في عضويتها ممثلين عن الاتحادات النقابية القطرية ومسؤولين عن المكتب العربي للثقافة العمالية واجهزة ومؤسسات الثقافة العمالية ومنظمة العمل العربية والدولية ومجموعة من الخبراء المتخصصين في حقل الثقافة العمالية .

جدول اعمال المؤتمر :

١ ـ دراسة وتقييم نشاط المكتب العربي للثقافة العمالية خلال عامي ١٩٧٥ ـ ١٩٧٦ ، ١٩٧٦ ـ ١٩٧٧ .

٢ ـ مناقشة خطة المكتب العربي للثقافة العمالية لعامي ١٩٧٨ ـ ١٩٧٩ وتوفير المستلزمات المطلوبة لتنفيذها .

٣ ـ دراسة البحوث المقدمة حول الثقافة العمالية ودورها في التنمية في الوطن العربي هذا وقد تم اعداد عدد لابأس به من البحوث حول (مفهوم التنمية في الوطن العربي ـ نقابات العمال والتنمية ـ دور الثقافة العمالية في توحيد فكر الطبقة العاملة العربية ـ الثقافة العمالية والانتاجية تطوير اجهزة الثقافة العمالية لمواجهة متطلبات التنمية) هذا اضافة الى مجموعة اخرى من البحوث والدراسات والتقارير التي اعدتها اجهزة الثقافة العمالية العربية والاتحادات العمالية العربية القطرية والمهنية والمنظمات الصديقة .

لجان المؤتمر :

انبثق عن المؤتمر ثلاث لجان رئيسية وهي :

١ ـ اللجنة الاولى ـ دور الطبقة العاملة في التنمية في الوطن العربي .

٢ ـ اللجنة الثانية ـ الثقافة العمالية والتنمية .

٣ ـ اللجنة الثالثة ـ دراسة نشاط المكتب العربي ووضع خططه المستقبلية .

الاتجاهات الرئيسية للمؤتمر وقراراته ٪ :

ساد المؤتمر عدة مباديء عامة واتجاهات رئيسية كانت القرارات الصادرة عنه معبرة عنها وابرزها :

* التنمية عملية ثورية تستهدف دعم وتثبيت الاستقلال السياسي والاقتصادي للمجتمع العربي وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي للمواطن العربي .

* التنمية هي عملية بشرية انسانية بالدرجة الاولى من حيث الوسيلة والهدف .

* التنمية عملية موحدة ذات جوانب متعددة اقتصادية وسياسية واجتماعية وثقافية .

* التنمية تتطلب اطلاق طاقات الانسان وتمكينه من الخلق والابداع وملاحقة العصر .

* التنمية مرتبطة ارتباطا وثيقا بقضايا التحرر السياسي والاقتصادي الكاملين .

* الوجود الصهيوني في الارض العربية والهجمة الامبريالية الشرسة والتآمر الرجعي تشكل اهم تحديات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي واخطرها .

* الثروات الطبيعية في العربي وبخاصة النفط هي ملك للامة العربية والشعب العربي باجياله القادمة ومن هنا يتطلب الامر تسخير هذه الموارد لصالح الشعب العربي من حيث الاسعار والاستثمار للعائد بما يحقق اهداف الامة المستقبلية .

* ان نجاح التنمية في اي قطر عربي ضمان لنجاح التنمية في كافة ارجاء الوطن العربي ومن هنا تبرز اهمية التكامل الاقتصادي العربي في اطار خطة قومية عامة تنسق بين الخطط القطرية .

* ان اسهام التنظيم النقابي في الوطن العربي باعتباره ممثلا للطبقة العاملة العربية في عملية التنمية ضروري واساس .

* ان بناء الانسان ثقافيا وتربويا وتعليميا عملية اساسية في التنمية والثقافة العمالية تعتبر نشاطا استثماريا موجه الى جماهير العمال .

* ان تبني التنمية العربية الشاملة كفيل بتعويض التخلف الذي عانت منه الامة العربية نتيجة التآمر الرجعي الامبريالي الصهيوني وتقليص الفارق بين الدول المتقدمة وبلدان العالم الثالث .

* ان العلاقات الاقتصادية الغير متكافئة والشركات المتعددة الجنسية الجنسية تلعب دورا خطيرا في اعاقة عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة في بلدان العالم الثالث «افريقيا ـ اسيا ـ امريكا اللاتينية ، بصفة خاصة .

* يطالب المؤتمر الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ومنظمة العمل العربية بالعمل على اصدار تشريعات تضمن حق العمال في تكوين تنظيمات نقابية في الاقطار التي لم توجد بعد فيها هذه المنظمات اضافة الى ضمان حرية انتقال الايدي العاملة العربية بين الاقطار العربية وتمتعها بكافة الحقوق والواجبات .

* يوصي المؤتمر العمال على توحيد التشريعات العمالية في الوطن العربي اضافة الى دعوة الحكومات العربية للمصادقة على الاتفاقيات العربية بتشغيل الايدي العاملة العربية والحريات والحقوق النقابية .

* يرى المؤتمر ضرورة الظروف الاجتماعية والانتاجية المناسبة لاستيعاب قوة عمل المرأة العربية والقضاء على البطالة المقنعة خصوصا بين عمال الزراعة .

* يرى المؤتمر ضرورة اجراء الدراسات حول اسباب ونتائج هجرة الايدي العاملة والكفاءات العربية والعمل على جذبها للعودة للاسهام في عملية التنمية العربية .

* يؤكد المؤتمر على كافة القرارات الصادرة عن اللقاءات العربية السابقة خصوصا في مجال محو الامية .

* يؤكد المؤتمر على ضرورة تطوير برامج واجهزة وكوادر الثقافة العمالية في الوطن العربي وربط مناهجها بقضايا التنمية وايجاد صلة تنسق بينها وبين مؤسسات التعليم العام والجامعي .

* يؤكد المؤتمر على ضرورة اهتمام مؤسسات ومعاهد الثقافة العمالية بقضية التدريب المهني والفني للعمال وتوثيق الصلة بين نشاطات الثقافة العمالية على الصعيد القومي اضافة الى ذلك ضرورة العمل على

ايصال برامج الثقافة العمالية العربية الى العمال العرب العاملين في المهجر . هذا الى جانب اعتماد الفكر العربي الثوري اساسا للثقافة العمالية .

* اقر المؤتمر البرنامج المقدم من المكتب العربي للثقافة العمالية لعامي ١٩٧٨ – ١٩٧٩ اضافة الى اية دورات او انشطة اخرى يوافق عليها المكتب العربي للثقافة العمالية بالتعاون مع المنظمات الاقليمية والدولية .

* اقر المؤتمر قبول الاستضافات المقدمة من الاتحاد العام لنقابات العمال في القطر العراقي وكذلك الاستضافات المقدمة من معهد الثقافة العمالية في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية حول استضافة عدد من الدورات والحلقات الدراسية طبقا لما ورد بخطة المكتب العربي اضافة الى اية دورات اخرى من خلال المكتب العربي للثقافة العمالية .

* اقر المؤتمر قبول استضافة الاتحاد العام لنقابات عمال الكويت للمؤتمر الرابع للثقافة العمالية في الوطن العربي خلال عام ١٩٧٩ .

نشاطات الثقافة العمالية على المستوى العربي

اولا – المكتب العربي للثقافة العمالية :

جاء تأسيس المكتب العربي للثقافة العمالية تنفيذا لتوصيات الحلقة الثانية للثقافة العمالية المنعقدة ببيروت للفترة من ١٧ – ٢١ ايلول ١٩٧٣ ، ويتبع المكتب للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ، متخذا من مقر الاتحاد مقرا له .

اهداف المكتب :

يهدف المكتب العربي للثقافة العمالية الى تحقيق الاهداف التالية :–

١ – تنفيذ قرارات وتوصيات مؤتمرات الثقافة العمالية التي يدعو اليها الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .

٢ – التحضير لعقد هذه المؤتمرات واعداد جدول الاعمال .

٣ – توحيد مفهوم الثقافة العمالية في الوطن العربي توحيدا من شأنه تلبية الاحتياجات الفعلية للطبقة العاملة العربية وتأهيلها لتحمل مسؤولياتها الوطنية والقومية .

٤ ــ توفير مصادر ثابته وكافية لتمويل اجهزة الثقافة العمالية في البلاد العربية بما يمكنها من القيام بمسؤولياتها الكبيرة ومن التخطيط الطويل المدى .

٥ ــ اعداد الكوادر الفنية والادارية المتفرغة اللازمة لاجهزة الثقافة العمالية في الوطن العربي على ان يتم اختيارهم من بين الملتزمين بفكر واهداف الطبقة العاملة العربية .

٦ ــ التوسع في نشر الثقافة العمالية لتشمل كافة القطاعات والتنظيمات النقابية على كافة مستوياتها .

٧ ــ تحقيق مبدأ الاجازة الدراسية باجر كامل للعمال في دورات الثقافة وندوات الثقافة العمالية .

٨ ــ الاهتمام بمبدأ متابعة الدارسين بعد تخرجهم من دورات الثقافة العمالية بهدف تحقيق نظام متكامل للمتابعة .

٩ وضع الخطط اللازمة لعقد دورات عربية بقصد اعداد وتدريب الكوادر الفنية والادارية اللازمة لاجهزة الثقافة العمالية .

١٠ ــ القيام بعقد الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات على المستوى العربي للاتحادات العمالية المهنية العربية بالاتفاق معها .

١١ ــ الاتصال الدائم بمنظمة العمل العربية والاجهزة العربية الاخرى المهتمة بالشؤون العمالية والثقافة العمالية والتنمية والاستفادة من جهودها واهتماماتها في هذه المجالات .

١٢ ــ تدعيم اجهزة الثقافة العمالية في الاقطار العربية والسعي لايجاد اجهزة في الاقطار التي تخلو منها وتوثيق الصلة بين بعضها بما يخدم الطبقة العاملة العربية ووحدتها المصيرية .

١٣ ــ السعي لدى منظمة العمل الدولية والمنظمات الدولية الاخرى المهتمة بالثقافة العمالية ومحو الامية للاستفادة من امكانياتها المادية والفنية .

١٤ ــ الاتصال باجهزة الثقافة العمالية في الدول الصديقة التي لها تجارب رائدة وناجحة في هذا المجال للاستفادة منها في اطار احتياجات وظروف المنطقة العربية .

ثانيا ــ تشكيلات المكتب :

١ يشكل المكتب على النحو التالي :

آ ــ الامين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ــ رئيسا .
ب ــ الامين العام المساعد للشؤون الثقافية بالاتحاد ــ عضـوا .
ج ــ مدير المعهد العربي للدراسات العمالية ــ عضوا .
د ــ ممثل عن الاتحادات العمالية المهنية العربية ــ عضوا .

٢ ــ يسمى مدير المعهد العربي للدراسات العمالية في الاتحاد مقررا للمكتب .

ثالثا ــ اجتماعات المكتب :

١ ــ يجتمع المكتب مرتين كل عام في شهري اذار وايلول «مارس وسبتمبر» من كل عام .. وله ان يجتمع كلما دعت الضرورة وذلك بناء على طلب نصف عدد اعضائه . وتعقد الاجتماعات بمقر الاتحاد او في اي عاصمة عربية .
٢ ــ يخطر جميع الاعضاء بموعد ومكان انعقاد الاجتماع مع جدول الاعمال قبل التاريخ المحدد بشهر ، فيما عدا الاجتماع الطارىء فتكون الدعوة اليه وفقا للظروف .

٣ ــ يكون انعقاد المكتب صحيحا اذا حضره نصف الاعضاء على الاقل ، والا فيؤجل الى اليوم التالي ، وينعقد مهما كان عدد الاعضـاء الحاضرين .

رابعا ــ صلاحيات المكتب :

يباشر المكتب فضلا عن السياسة التي يحددها وفقا للاهـداف والاغراض الواردة في الاهداف الاختصاصات التالية .

١ ــ مناقشة التقرير السنوي الذي يقدمه الرئيس عن نشـاط المكتب .

٢ ــ مناقشة التقرير المالي الذي يقدمه الرئيس عن الوضع المـالي للمكتب واوجه الايرادات والمصروفات وعن الحساب الختامي للمكتب عن السنة الماضية .
٣ ــ اقتراح اي مبالغ اضافية على الاعضاء لمواجهة اي ظـرف طارىء .
٤ ــ اقتراح تعديل او اضافة او حذف اي مادة من مواد النظام على ان يكون ذلك باغلبية ثلثي الاعضاء ويرفع الى المجلس المركـزي للتصديق عليه .
٥ ــ تكوين اللجان الفنية التي تساعد في اعمال المكتب .

خامسا ـ الادارة والتمويل :

١ ـ ادارة المكتب :

تشكل ادارة المكتب وفقا للاتي :

آ ـ يتولى رئيس المكتب ادارة اعماله وتحمل كافة المسؤوليات الخاصة به واعداد التقارير الخاصة بنشاط المكتب .

ب ـ يتولى مقرر المكتب حفظ ملفات واوراق المكتب وتنظيم محاضر الاجتماعات واعداد جدول الاعمال وابلاغه الى الاعضاء .. وتنفيذ توجيهات المكتب بشكل عام .

٢ ـ مالية المكتب :

تتكون مالية المكتب من المصادر التالية :

آ ـ المساهمة التي يقدمها الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب
ب ـ المساهمة التي تقدمها الاتحادات العمالية القطرية العربية .
ج ـ المساهمة التي تقدمها الاتحادات العمالية المهنية العربية .
د ـ المساهمة التي تقدمها اجهزة الثقافة العمالية في الوطن العربي .
هـ ـ المساهمة التي تقدمها منظمة العمل العربية .

و ـ المساهمة التي تقدمها منظمة العمل الدولية المتعلقة بنشاط المنظمة الاقليمي .
ز ـ الاعانات والمساعدات التي يقرر المكتب قبولها .

المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل
بغداد ـ الجزائر

المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل : مؤسسة ثقافية تربوية تنهض باعباء ومهام تثقيفية قومية ـ تابع الى منظمة العمل العربية رئيس مجلس ادارة المعاهد (معهدي بغداد والجزائر) المدير العام لمنظمة العمل العربية .

وقد باشر بفتح دورات وحلقات دراسية وتعليمية اعتبارا من اوائل عام ١٩٧٦ لاطراف المنظمة الثلاث ـ العمال ـ الحكومات ـ اصحاب الاعمال ـ بعد ان اجلت الدورة الاولى التي كان مزمعا فتحها في ١٩٧٥/١٠/١١ لاسباب فنية .

تمويل المعاهد العربية في بغداد والجزائر :

سبق للمؤتمر العام الثاني لمنظمة العمل العربية المنعقد في القاهرة

في آذار ١٩٧٣ ان حدد المصادر التمويلية للمعهد وفقا للنسب الاتية :

٥٠٪ من النفقات السنوية تقدمها الدولة التي يقام المعهد على ارضها علاوة على تقديمها في الاساس المبني للمعهد .

٣٠٪ من منظمة العمل العربية .

٢٠٪ من الهيئات العربية والدولية .

وفي الدورة السادسة للمؤتمر العام للمنظمة تم تعديل هذه النسب حيث اصبحت على الشكل التالي :

٧٠٪ من الدولة المضيفة .

٣٠٪ من منظمة العمل العربية .

اهـــداف المعهـد :

يقوم المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في بغـــداد والجزائر بتطوير اساليب ومفاهيم الثقافة العمالية على اسس سليمة وتدريب القيادات عليها ، كما يقوم بتزويد اطراف العمل الثلاثة عمـال حكومات ـ اصحاب اعمال ـ بالبحوث العلمية والفنية في مجال العمل التي تساعدها في اداء مهامها بكفاية وفاعلية .

ويمكن تحديد اهداف المعهد بما يأتي :

١ ـ تدريب واعداد الاطارات المسؤولة عن القطاعـات التالية في مختلف المستويات .

آ ـ النقابات والمنظمات العمالية .

ب ـ مؤسسات واجهزة الثقافة العمالية .

جـ ـ ادارات العمـل .

د ـ قطاع الاعمال ومنظمات اصحاب العمل .

٢ ـ القيام بجمع البيانات والاحصائيات واجراء البحـــوث والدراسات التي تتصل بمسائل العمل والعمال ونشر وتوزيع البحوث والمعلومات عن التطورات الحديثة والاتجاهات العمالية في مجالات العمل والثقافة العمالية .

٣ ـ التنسيق بين المعاهد والاجهزة والهيئات المعنيــة والتدريب في مسائل العمل والثقافة العمالية في الوطن العربي وتقديم العون الفني وكذا المادي للمنظمات العمالية الاكثر احتياجا في هذا المجال .

٤ ـ عقد برامج ودورات يشارك فيها دارسون من العالم الثالث وخاصة من بلدان القارتين الاسيوية والافريقية .

وسائل المعهد لتحقيق اهدافه :

للمعهد في سبيل تحقيق اهدافه اتخاذ مايلي :

١ ــ تقرير منح دراسية ومكافآت واعانات لتشجيع البحوث والدراسات المتصلة بتخصصات المعهد .

٢ ــ تنظيم برامج ودورات تعليمية وتدريبية وكذلك برامج بالمراسلة ومنح شهادات لمن يجتازها بنجاح .

٣ ــ ايفاد بعوث علمية وعملية في الدول العربية والاجنبية .

٤ ــ تنظيم المؤتمرات والندوات والحلقات العلمية والاشتراك في المؤتمرات الدولية المتصلة باغراض المعهد .

٥ ــ اصدار مجلة دورية تنشر فيها البحوث والدراسات المتصلة بتخصصات المعهد .

٦ ــ التعاون مع المعاهد والهيئات الوطنية والاجنبية التي تعني بشؤون الثقافة العمالية وبحوث العمل .

التقسيمات الداخلية للمعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في بغداد :

ينقسم الى خمسة اقسام رئيسية :

١ ــ قسم الثقافة العمالية ــ ٢ ــ قسم ادارة العمل ــ ٣ ــ قسم البحوث والدراسات ــ ٤ ــ وحدة الشؤون المالية والادارية .

المعهد العربي للدراسات العمالية

مارس الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب نشاطا في مجال الثقافة العمالية منذ تأسيسه عام ١٩٥٦ ، الا ان هذا النشاط اخذ شمولية اوسع عام ١٩٦١ . وفي المؤتمر العام الرابع المنعقد في شهر كانون الثاني ١٩٦٩ تقرر انشاء المعهد للراسات العمالية .

يهدف المعهد الى مايلي :

ــ عقد دورات قيادية عالية للقيادات النقابية في الوطن العربي .

ــ عقد دورات للتدريب واعداد المشرفين على اجهزة الثقافة العمالية في الاقطار العربية .

ــ تنسيق سياسة الثقافة العمالية في الوطن العربي من خلال تعاونه مع اجهزة الثقافة العمالية على المستوى القطري .

ـ عقد دورات متخصصة لبعض فئات القيادات النقابية العربية .
ـ اعداد البحوث والدراسات في مجال العمل والعمــال .

ـ تبادل الخبرات والمعلومات مع اجهزة الثقافة العمالية في مختلف دول العالم .

ـ التعاون مع المنظمات الدولية ذات النشاط في مجال الثقافــة العمالية مثل منظمة العمل الدولية واليونسكو .

لقد عقد المعهد دورات عديدة بلغت حوالي عشر دورات تم تنفيذ بعضها في بغداد ودمشق وعدن بالاضافة الى ان البعض الاخر قد نفذت في القاهرة ـ المقر الدائم للمعهد العربي للدراسات العماليــة ـ وكان ارتباط المعهد مباشرة بالامين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب والامين العام المساعد للشؤون الثقافية ، وبعد انشــاء المكتب العربي للثقافة العمالية الذي تقرر في الحلقة الدراسية الثانية للثقافة العماليـة المنعقدة في بيروت عام ١٩٧٣ اصبح المعهد مرتبطا بالمكتب العربي للثقافة العمالية ، هذا مع العلم ان المؤتمر الثاني للثقافة العمالية الذي انعقــد في دمشق عام ١٩٧٥ قد قرر انشاء ادارات اخرى ترتبط بالمكتب العربي وهي ادارة محو الامية وادارة التدريب المهني والسلامة الصناعيــة والبحوث والدراسات وادارة المتابعة .

معهــد احمد فهيم للدراسات العمالية الافريقيـة

ـ انشيء هذا المعهد بمبادرة من الاتحــاد العام لنقابات العمــال في جمهورية مصر العربية بالتعاون مع اتحاد نقابات عمال افريقيا «الاتوف» وذلك في عام ١٩٧٠ .

ـ يهدف المعهد الى تقديم خدماته لجميع الاتحادات العماليــة في القارة الافريقية بغض النظر عما اذا كانت عضوة «الاتوف» أو غير منضمة اليه .

ـ تهدف خطة المعهد الى عقد دورتين في العام احدهما للناطقــين باللغة الانكليزية والثانية للناطقين باللغة العربية .

ـ ان اهداف المعهد تقريبا مقاربة لاهداف المعهد للدراسات العمالية التابع للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب مع مراعاته للواقع الافريقي .

ـ مقر المعهد حاليا القاهرة وهو يدار من قبل مجلس ادارة مكون من عشرة اعضاء يمثلون اتحاد عمــال مصر وثلاثة يمثلون الاتحــادات النقابية الافريقية وثلاثة خبراء في الثقافة العمالية ومدير المعهد .

معهـــد البترول العربي للدراسات العمالية

انشأ الاتحاد لعربي للبترول عام ١٩٧٣ هذا المعهد بمقره في القاهرة ليتولى مهمة التثقيف العمالي لعمال البترول في الوطن العربي .

ويتولى المعهد الدورات القيادية والمتخصصة للعمال العرب ــ وفي السنوات الاخيرة زاد المعهد من نشاطه فبدأ بعقد دورات لعمـــال البترول الافارقــــة .

نشاط الاتحادات المهنية العربية في مجال الثقافة العمالية :

يبلغ عدد الاتحادات المهنية العربية حاليا عشرة اتحادات هي :ــ

ــ الاتحاد العربي لعمال النقــل .

ــ الاتحاد العربي لعمال الصناعات الغذائية .

ــ الاتحاد العربي لعمــال النسيج .

ــ الاتحاد العربي لعمال الزراعــة .

ــ الاتحاد العربي لعمال البريد والبرق والهاتف .

ــ الاتحاد العربي لعمال التجــارة .

ــ الاتحاد العربي لعمال البناء والاخشاب .

ــ الاتحاد العربي لعمال المصارف وشركات التأمين .

ــ الاتحاد العربي لعمال البترول .

ــ الاتحاد العربي لعمال المعــادن .

ان جميع هذه الاتحادات تمارس في الوقت الحاضر نشاطا في مجــال الثقافة العمالية وذلك من خلال تنفيذها للدورات الثقافية التي ينتظم فيها العمال العرب من مختلف الاقطار العربية .

نشاطات الثقافــة العمالية على المستوى القطري

فيما يلي عرض سريع للوضع الحاضر للثقافة العمالية في بعض اقطار الوطن العربي :٪ .

ــ ففي الاردن صدر نظام «قانون» الثقافة العمالية في عمان وباشر نشاطه منذ ذلك الحين .

ــ ويتكون مجلس ادارة المعهد طبقا للمادة (٥) من خمسة اعضاء منهم ممثل واحد من العمال .

ـ وفي تونس انشأ الاتحاد التونسي للشغل مدرسة للتكوين النقابي عام ١٩٦٦ في راوس (احدى ضواحي مدينة تونس) واستمرت لمدة حوالي عامين تعمل كل الوقت (وتعقد دورات اقامية) مدتها حوالي اسبوعين ولاسباب كثيرة اهمها عدم وجود مبدأ الاجازة الدراسية باجر كامل للعمال توقفت المدرسة عام ١٩٦٨ .

ثم انشأ الاتحاد بعد ذلك مدرسة في تونس في مقر الاتحاد ومدارس اخرى في المحافظات في بنزرت و (صفاقس وقابس وسوسة) تعمل بعض الوقت فقط وتنظم دوراتها في المساء .

ولايوجد في تونس قانون خاص بالثقافة العمالية او اي نص بخصوص مبدأ الدراسة باجر كامل للعمال .

ـ وفي الجزائر تكون المعهد النقابي الجزائري عام ١٩٦٢ في مدينة الجزائر ويطلق عليه اسم المدرسة النقابية .

والمدرسة تتبع الاتحاد العام للعمال ، وهو الذي يعين المدير والموظفين وتتولى هذه المسؤولية في الاتحاد لجنة الثقافة العمالية والتكوين النقابي والدراسة بالمدرسة اقامية اي داخلية .

وتقدم المدرسة ثلاثة انواع من الدورات الثقافية الاولى مدتها اسبوع ويمكن اعتبارها مخصصة للتدريب العام ، والثانية مدتها اسبوعان ، والثالثة مدتها ثلاثة اسابيع .

ولايوجد في الجزائر قانون خاص بالثقافة العمالية كما لايوجد اي نص قانوني بشأن حق العمال في اجازة دراسية باجر كامل على ان جميع الدارسين يتمتعون بذلك بسبب اتفاق الاتحاد العام للعمال مع المؤسسات التي يعملون فيها .

ـ وفي السودان صدر قانون الثقافة العمالية في ١٩٧٠/١١/١٧ وفي اوائل عام ١٩٧١ تم انشاء المؤسسة الثقافية العمالية .

ـ وفي سوريا انشيء المعهد النقابي بدمشق عام ١٩٦١ ثم افتتح فرع المعهد في حلب في العام نفسه ، ونظرا لعدم وجود نص في القرار يعطي العمال الحق في الاجازة الدراسية باجر كامل وفي اثناء الدورات الثقافية ولاسباب اخرى عديدة تعثر المعهدان ، وعقدا عددا قليلا من الدورات المسائية ، ويوجد في الوقت الحاضر المعهد المركزي في دمشق والمعاهد الاعدادية في حلب وحمص واللاذقية ومدة الدورة في المعهد المركزي تسعة اشهر مع التفرغ والاقامة في المعهد ـ ومدة الدورة في المعاهد الاعدادية

شهران ويعقد المعهد المركزي والمعاهد الاعدادية دورات بصفة مستمرة منذ عام ١٩٦٨ .

ــ وفي الكويت انشأت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الكويت عام ١٩٥٦ المركز الثقافي العمالي الذي قام ببعض النشاط في مجال الثقافة العمالية بتقديم بعض المحاضرات وعرض بعض الافلام وفي عام ١٩٦٣ اعيد النظر في لائحة المركز وعدل اسمه الى مركز التدريب المهني والثقافة العمالية ، وقد اهتم المركز بالنشاط في مجال التدريب المهني . وضعف الى حد كبير النشاط في مجال الثقافة العمالية ، ومنذ عام ١٩٦٦ بدأت مراقبة التوجية النقابي بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والنشاط في مجال الثقافة العمالية وتعقد منذ ذلك العام دورات ثقافية بصفة مستمرة ومدة الدورة من اسبوع الى اسبوعين ويحضرها حوالي ٣٠ ــ ٤٠ دارسا ولاتنص القوانين على حق العمال في اجازة دراسية باجر كامل .

ــ وفي لبنان صدر المرسوم رقم ١٦٢٩٣ في ١١ / ايار ١٩٦٤ الخاص بتكوين اللجنة الدائمة للتدريب النقابي والتثقيف العمالي ، وعلى اثره كونت اللجنة المذكورة في العام نفسه . وتنظم في بيروت دورتين كل عام تستمر كل واحدة خمسة اشهر ويحضرها حوالي خمسين عاملا وتقدم خلال الدورات محاضرة كل اسبوع لمدة ساعتين .

ــ وفي ليبيا اصدرت ليبيا القانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧١ الخاص بانشاء معهد الثقافة العمالية في ١٩٧١/١٠/٢٠ ، ثم تم انشاء المعهد في شهر كانون الثاني وعقد الدورة التثقيفية الاولى في شهر شباط / ١٩٧٢ .

ــ وفي مصر انشأت مؤسسة الثقافة العمالية في القاهرة في نهاية عام ١٩٦١ تنفيذا للقرار الجمهوري رقم ٢٢٥٣ الصادر في ١٩٦٠/١٢/١٨ ويتبعها في الوقت الحاضر ستة معاهد للتدريب القيادي والمتخصص هي :

١ ــ معهد الدراسات النقابية .
٢ ــ معهد اقتصاديات العمل .
٣ ــ معهد الامن الصناعي .
٤ ــ معهد التأمينات الاجتماعية .
٥ ــ معهد العلاقات العمالية الدولية .
٦ ــ معهد التربية العمالية .

كما يتبعها اكثر من خمسين مركزا للثقافة العمالية في مختلف المحافظات ــ والدراسة في المعاهد والمراكز طول الوقت وبتفرغ كامل ، ولقد نص قانون النقابات العمالية رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٦ على حق الاجازة الدراسية باجر كامل .

ـ وفي المغرب انشأ الاتحاد المغربي للشغل مدرسة التكوين النقابي في الدار البيضاء عام ١٩٥٦ وتسمى «دار الاتحاد» والدراسة في المدرسة لمدة ستة اشهر على فترتين كل منها ثلاثة اشهر ويعقد في كل فترة ست دورات ثقافية مـــدة الدورة اسبوعان والدارسون جميعا من القيادات النقابية والدراسة اقامية وتسع المدرسة حوالي سبعين دارسا وتتم بتفرغ كامل ـ ونظرا لعدم وجود مبدأ الاجازة الدراسية باجر كامل للعمـــال فانهم يأخذون مدة الدراسة من اجازاتهم الخاصة ويشرف الاتحاد المغربي للشغل على المدرسة عن طريق لجنة خاصة يتولاها الامين العام للاتحاد

ـ . وفي جمهورية اليمن الديمقراطية الشعبية والجمهورية العربية اليمنية انشيء مؤخرا معهد نقابي يرتبط بالاتحاد العام لنقابات العمال .
ـ وفي الصومال انشيء اول معهد للثقافة العمالية مع مطلع عـــام ١٩٧٨ وبدأ في تنفيذ اول دورة نقابية خلال شهر شباط فبراير عـــام ١٩٧٨ .

وفي العراق انشأت «المؤسسة الثقافية العمالية» في عـــام ١٩٦٤ وباشرت نشاطها الذي تلكأ لاسباب عديدة وللدرجة لم تكن معها المؤسسة قادرة على تأدية المهمة التي قامت من اجلها وبعد عام ١٩٧٠ حدث تطور نوعي في عمل المؤسسة حيث زادت الدورات من حيث النوع والكم لدرجة اصبح معها من الضروري وجود اجهزة فنية متخصصة وهي :

ـ قسم دراسات التشريعات العمالية .
ـ قسم التربية العمالية .
ـ قسم اقتصاديات العمـــل .

وتقوم هذه الاقسام بمهمة التثقيف المتخصص بين صفوف العمال ومنتسبي الدولة المعنيين بشؤون العمل والعمال .

٢ ـ مراكز الثقافة العمالية حيث تتولى مهمة التثقيف العام من خلال عقد الدورات في مراكز تابعة للنقابات العامة واتحادات نقابـــات المحافظات . ويوجد هناك ٣٧ مركزا ثقافيا موزعة على جميع محافظات القطـــر .

مشكلات الثقافــة العماليــة

ان معرفة المشاكل التي تواجه العمل في الثقافة العمالية وبلورتها والتصدي لها بالحلول الناجعة امر لابد لمخطي برامج الثقافة العمالية ان يضعوه نصب اعينهم عند رسم البرامج التي يستهدفون تحقيقها وهـــذا ييسر لهم تذليل هذه المشاكل والتغلب عليها ، والمشاكل التي تعانيهـــا

الثقافة العمالية تختلف من بلد لاخر تبعا لاختلاف الظروف الحياتية ودرجة نمو الحركة النقابية ومدى اسهامها وتجاوبها مع عملية التثقيف .

ويمكننا تصنيف هذه المشاكل الى قسمين اولهما / مشاكل عامة تواجهها الثقافة العمالية في اغلب بلدان العالم ، وثانيهما / مشاكل خاصة تكاد تنحصر مواجهتها في بلدان العالم الثالث .

١ ــ المشاكل العامة :

يمكن حصر المشاكل العامة للثقافة العمالية بما يأتي :ــ
آ ــ حجم الطبقة العاملة .
ب ــ تباين مستوى الدارسين .
جـ ــ صعوبة تحديد الاحتياجات .
د ــ المتابعة .

٢ ــ المشاكل الخاصة :

آ ــ مشكلة الامية .
ب ــ سوء التخطيط .
جـ ــ قلة الكوادر المدربة .
د ــ الصعوبات الادارية .

١ ــ المشاكل العامة :

آ ــ حجم الطبقة العاملة :

يزداد عدد العمال في العالم ازديادا مضطردا نتيجة للتقدم العلمي وانتشار حركة التصنيع وعلى اجهزة الثقافة العمالية ان تهيء لهؤلاء العمال فرص التثقيف وبخاصة وان احتياجاتهم للتثقيف تزداد بسرعة نظرا لسرعة التغيير الاجتماعي والثقافي ، هذا من جهة ومن جهة اخرى فان خطط التنمية وبرامج النهوض بالمجتمع ينبغي ان ترتبط ارتباطا وثيقا ببرامج التثقيف كل هذا مما يجعل القائمين على اجهزة الثقافة العمالية مطالبين بربط عملية التثقيف بالتنمية من ناحية والتفكير لاستنباط الاساليب السريعة لايصال الثقافة الى مجموع العمال من ناحية اخرى .

ب ــ تباين مستوى الدارسين :

تستقبل اجهزة الثقافة العمالية اعدادا كبيرة من العمال ضمن دوراتها التثقيفية ومما يلاحظ وجود التفاوت في مستويات الدارسين

ثقافيا وفكريا اضافة الى الاختلاف في الاوضاع الاقتصادية والاصول الاجتماعية .

وبالرغم مما يدعو اليه البعض من ضرورة احتواء الدورة على دارسين تتفاوت مستوياتهم باعتبار ان هذا يخلق نوعا من الفاعلية نتيجة وجهات النظر فان تقارب المستوى افضل لانه يخلق الانسجام بين الدارسين ، ويجعل من اسلوب التثقيف عملية سهلة يسيرة .

ج ـ صعوبة تحديد الاحتياجات :

بالاضافة الى ارتباط الثقافة العمالية ببرامج التنمية القومية للدول العالم الثالث فانها تعتبر ايضا من اهم العوامل الاساسية التي تساعد النقابات على ترصين كيانها وتمكينها من ممارسة اعمالها ونشاطها واداء رسالتها لانها تستهدف بالاساس تنمية الوعي ، ورفع مستواه بين صفوف العمال ، وبذلك تحقق ارتباطا وثيقا بين العمال ونقاباتهم ، ولكن مايصعب تحديده هو تقدير الحاجة الحقيقية للتثقيف بالنسبة الى العمال في مرحلة معينة لغرض تضمينها برامج التثقيف واساليبه .

ان تجربة العراق في مجال التثقيف العمالي قد رسم لها خطة سير يهدف الى الارتفاع بوعي العمال اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا وثقافيا ونقابيا ، هذا على مستوى عموم القاعدة النقابية وهو ماتعمل على تنفيذه مراكز الثقافة العمالية وفقا لممارساتهم النقابية ، تعمل على تنفيذه معاهد المؤسسة المتخصصة .

د ـ المتابعـــة :

من اجل ان تحقق برامج الثقافة العمالية هدفها المقصود لابد وان يوضع للعمال الذين يجتازون دوراتها نظام خاص بالمتابعة يستهدف مبدئيا غرضين اساسيين اولهما تثبيت الخبرات والتجارب والمعارف التي اكتسبوها خلال الدورة .

وثانيهما تزويدهم بمعارف وخبرات وتطورات جديدة ـ هذا بالاضافة الى غرض ثالث اخر لايقل اهمية عن ذلك وهو التعرف على الاثار الايجابية لعملية التثقيف في ممارسات العمال لاعمالهم بعد التخرج تيسر السبل لتوجيههم ـ وزيادة وعيهم في اماكن عملهم .

ومما لاشك فيه ان قطع علاقة العمال بمؤسسات التثقيف يؤدي حتما الى جمود وفقد المعلومات والخبرات التي تلقوها ـ وهذا من شأنه اهدار الجهود والاموال التي صرفت من اجل ذلك عبثا ولهذا فان عملية

المتخرجين في الدورات امر ينبغي ان يولي مايستحقه من اهتمام وذلك بوضع الاسس والطرائق والاساليب التي تيسر تحقيقه وتؤمن الحصول منه على نتائج ملموسة .

٢ ــ المشاكل الخاصة :

تواجه الثقافة العمالية وعلى الاخص في دول العالم الثالث بالاضافه الى المشاكل المشار اليها مشاكل خاصة بها اوجدتها الظروف التي تمر بها هذه البلدان وابرز هذه المشاكل هي :

آ ــ مشكلة الامية :

تستهدف الثقافة العمالية زيادة كفاءة العمال اقتصاديا واجتماعيا ونقابيا ، وتتوصل الى ذلك بمختلف وسائل التثقيف ، وتسهم معها في هذا المجال وسائل الاعلام الاخرى .

ومما لاشك فيه ان الامية عقبة كبيرة في سبيل ايصال الافكار والمعلومات الى فئة الاميين الكبيرة في المجتمعات النامية .

لقد اظهرت الدراسات ــ بالنسبة الى العمال ــ ان العامل المتعلم اكثر قدرة من العامل الامي على المحافظة على الآلة وصيانتها ، واكثر قدرة على التعامل مع المواد الخام والاستجابة لخطط التنمية ــ وهو ايضا اكثر انتاجية من العامل الامي ، هذا بالاضافة الى قدرة العامل المتعلم على الافادة من النشرات والكتب والصحف وما الى ذلك في حين تقف الامية حائلا دون افادة جماهير الاميين من العمال وسواهم من هذه الوسائل .

وفي مجال الثقافة العمالية يواجه القائمون بمهمة التثقيف هذه المشكلة والصعوبات التي تنطوي تحتها فتختلف وجهات النظر من بلد لاخر .

وهناك الكثير ممن يوكل مهمة محو الامية الى الجهات ذات الاختصاص ويقصر عمل الثقافة العمالية على الفئة المتعلمة من العمال .
ولكن تجربة العراق في ميدان الثقافة العمالية اظهرت اهمية الربط بين محو الامية والثقافة العمالية فصارت مرحلة الاساس والتكميل والمتابعة مجالات حية لنشر الثقافة العمالية الى جانب العملية التعلمية الخاصة بتعليم القراءة والكتابة والحساب .

ب ــ سوء التخطيط :

ابرز مميزات عصرنا هذا الاخذ بمبدأ التخطيط بمختلف المجالات

وعليه فوجود خطة استراتيجية بعيدة المدى وخطة مرحلية قريبة المدى امر مهم واساس في رسم وتنفيذ برامج الثقافة العمالية ولعل ابرز ماتعانيه اجهزة الثقافة العمالية عشوائية التخطيط اذا لم نقل عدم وجود الخطة اصلا .

جـ ـ قلة الكوادر المدربة :

ان تنفيذ برامج الثقافة العمالية بحاجة الى كوادر مدربة وقادرة على اداء مهمتها في انجاز مايوكل اليها ، الا ان مايلاحظ على اجهزة الثقافة العمالية في بلدان العالم الثالث قلة الكوادر المدربة .

د ـ الصعوبات الادارية :

نظرا لحداثة الثقافة العمالية في بلدان العالم الثالث فان صعوبات ادارية روتينية تواجهها لعل ابرزها تخلف الانظمة الموضوعة لهذه الاجهزة وعدم استيعاب الاجهزة الحكومية لطبيعة عمل مؤسسات التثقيف العمالية ، هذا بالاضافة الى عدم استقرار تبعية هذه المؤسسات .

انشاء مركز للثقافة العمالية

اعـــداد

الاستاذ عامر علي ابراهيم

ان عملية انشاء مركز للثقافة العمالية تستوجب سلسلة مـن الاجراءات تسبق عملية الانشاء ويمكن ان تحدد هذه المتطلبات بمايلي :ــ

اولا ــ الدراسة العلمية :

لابد ونحن بصدد انشاء مركز للثقافة العمالية تتوفر لنا معلومات تفصيلية عن الواقع الاقتصادي والثقافي والاجتماعي والنقابي والمهني لاولئك العمال الذين سيقدم المركز اليهم خدماته . ويتم اعداد هـذه الدراسة بعملية مسح ميداني للمنشآت واماكن تجمع العمال وفقـا لصيغتين هما :

١ ــ اذا كان المركز المنوي افتتاحه يتبع نقابة ما فأن الدراسـة ستقتصر على منتسبي النقابة او العمال الذين تمثلهم تلك النقابة فأن الدراسة ستأخذ طابعا نوعيا ، هو نوعية الصناعة فيما اذا كانت النقابة صناعية ونوعية الخدمات اذا كانت النقابة نقابة خدمات دون الاخـذ باماكن تواجد العمـال .

٢ ــ اذا كان المركز المنوي تأسيسه سيقدم خدماته لعمال محدودين ضمن منطقة معينة ، فأن عملية المسح ستتم ضمن رقعة جغرافية محدودة تشمل جميع العمال المتواجدين في تلك الرقعة بغض النظر عن طبيعـة العمل الذي يمارسونه او نوعية النقابة التي ينتسبون اليها .

ملاحظـة :

تجربة العراق في مجال مراكز الثقافة العمالية تأخذ بكلتا الصيغتين حيث هناك مراكز للثقافة العمالرية تابعة للنقابة العامة ونشاطها نوعي حيث ان مجال عملها يشمل كافة المشمولين بتلك النقابة بغض النظـر عن اماكن تواجدهم .

ومراكز اخرى تابعة للاتحادات النقابية في المحافظات ونشاطهـا

الجغرافي حيث ان مجال عملها يشمل العمال المتواجدين ضمن الحدود الادارية لتلك المحافظــة .

ويجب ان تسبق الدراسة العملية انشاء مركز الثقافة العمالية وتتم باستمارات خاصة توضع وتبوب لهدف واضح الخطة الا انه من الضروري ان تتضمن هذه الاستمارات توافر معلومات عمايلي :ــ

١ ــ معلومــات اولية :

في المعلومات الاولية يشترط ان تتضمن الاستمارة حقولا توفر لها معلومات عمايأتي :ــ

آ ــ عدد المصانع والمنشآت والمؤسســات ونوعية صناعتها او عملها او الخدمات التي تقوم بها .

ب ــ عدد الاقسام والشعب في كل منشأة .
جـ ــ عدد واجبات العمل ومواعيد كل وجبة .
د ــ اجمالي مجموع العمال في المنشأة .
هـ ــ عدد العمال في كل قسم او شعبة .

و ــ عدد العمال الماهرين وعدد العمال نصف الماهرين وعدد العمال غير الماهرين ونوعية الاعمال التي يمارسونها في كل قسم او شعبة ومجموع عددهم في المنشآت .

٢ ــ معلومـــات ثقافية :

آ ــ عدد العمال الاميين وعدد العمال الذين هم في المستوى الوظيفي من حيث القراءة والكتابة وعدد العمال الحاصلين على شهادة مدرسية بمختلف مراحل الدراسة ابتداء بالحاصلين على شهادة الدراسة الابتدائية وانتهاء بالحاصلين على شهادة فوق مستوى الاعدادية .

ب ــ عدد العمال المشاركين في دورات تثقيفية او دورات تدريبية مع تبيان مدة كل دورة ونوعيتها .

٣ ــ معلومـــات اقتصادية :

مستوى الاجور لعمال المنشأة ابتداءا من الحد الادنى وانتهاء الــى اعلى اجر وفقا لتبويب يقترحه واضع الخطــة .

٤ ــ معلومـــات اجتماعية :

آ ــ عدد الذكور وعدد الاناث في المنشأة الواحدة وعدد كل فئة منهم في كل قسم او شعبة .

ب ـ الحالة والاصول الاجتماعية ويقصد بالحالة المتزوجين منهم وعدد اولادهم غير المتزوجين وعدد كل منهم ، اما الاصول فيقصد بهـا انحدار العمال ريفيا او حضريا .

جـ ـ مستوى اعمال عمال المنشأة اعتبارا من العمر القانوني المسموح به للاشتغال ويمكن لواضع الخطة ان يبوب ذلك وفق مشيئته وبما يخدم الهدف من القيام بعملية المسح هذه .

٥ ـ معلومـــات نقابية :

آ مستوى التنظيم النقابي في المنشأة .
ب ـ مجموع القيادات النقابية .
جـ ـ عدد العمال النقابيين وعدد العمال غير النقابيين .

٦ ـ معلومـــات اخرى :

آ ـ تحديد اهم مناطق سكنى العمال او مكان تمركزهم .

ب ـ اية معلومات اخرى عن وضع الخطة وضرورة احتواء الاستمارة وبعد القيام بعملية المسح هذه في كل منشأة ايا كان نوع المركـــز المنوي افتتاحه نوعـي او جغرافي يتم توحيـد الاستمارات اخذين في البداية توحيدها على اساس قطاعي (عام ، مختلط ، خاص) ثم توحـــد باجمالي عـــام .

ثانيا ـ تحديد الهدف ووضع الخطـة :

لابد قبل المباشرة لتأسيس مركز الثقافة العمالية ان يكون الهدف من تأسيسه واضحا عند واضعي الخطة فتحديد الهدف شرط اساسي لنجاح المركز واستمراريته حيث على ضوئها توضع البرامج وتوضـــع المناهج وصولا لانجاز الهدف المطلوب .

ان لكل خطة اهدافا معينة ترمي الى تحقيقها ويشترط كما ذكرنا قبل ان توضع هذه الخطة تحديد الاهداف بوضوح وبتكامل بعدها يبـدأ بوضع التفاصيل حرصا على عدم الضياع في العموميات والغرق في الشمول ويجب ان يكون تحديد الهدف مرتبطا باهم الاحتياجات الفعلية للعمـال على ان يكون بالمستطاع تحقيقه وانجازه . وبالامكان لمسؤولي التثقيف العمالي ان يضعوا خطط وفقا لمراحل زمنية توزع تبعا لاحتياجات الواقع او للامكانيات المتوفرة . ويمكن لنا في هذا المجال ان نسوق مثلا حيا على ذلك من واقع مراكز الثقافة العمالية في القطر العراقي فالخطة الموضوعة لهذه المراكز بنيت على مرحلتين :

المرحلة الاولى :

في هذه المرحلة وهي المرحلة الابتدائية يركز التثقيف فيهـــا على التثقيف العام لعموم القاعدة العمالية محققين في ذلك هدفين بان واحد .

الهدف الاول : تحقيق ديمقراطية الثقافة بايصالها الى اوسع جماهير العمال والهدف الثاني خلق اعراف واسس متينة تستطيع من خلالـــه مراكز الثقافة العمالية توثيق علاقتها بالعمل وتدريب القائمين عليهـــا وتنمي فيهم الخبرة والتجربة من خلال الممارسة .

المرحلة الثانية :

في المرحلة الثانية يكون المركز قد اوجد لنفسه اسسا وقيما يعتمد عليها بذلك يتم الخروج به من دائرة التثقيف العام الى نطاق التثقيـــف المتخصص وذلك بعقد الدورات المتخصصة في مختلف مجالات العمـــل مهنيا كان او نقابيا .

٣ ـ جهاز مركز الثقافة العمالية :

ان انجاز المهام الموكولة بمركز الثقافة العمالية مرتهن بوجـــود جهاز خاص متدرب كفوء لانجاز هذه المهمة .

ان مسؤولية جهاز المركز في الواقع مسؤولية مزدوجة فهي تؤدي اولا مهام تعليمية حيث يسهم في القاء المحاضرات بالمواد المقررة للدورات ، كما يتولى مسؤولية اداء المهمة الادارية التي يتطلبها طبيعة عمل المركـــز وقبل ان نأتي على تبيان الطريقة التي يتم فيها انتقاء هذا الجهاز .

يشترط قل كل شيء بجهاز المركز ان يكون قادرا على اداء مهمتـــه وذلك يتطلب انتقاء عمال مدربين واكفاء لاداء المهمة والسؤال الان كيف يتم اعداد هؤلاء العمال ؟ يمكن هناك اساليب لعملية الانتقاء هذه مـــن بينها ما عتمده العراق في ذلك .

ان تجربة العراق تؤكد قبل كل شيء ان يكون القائمون على شؤون المركز عمالا والعراق بذلك اعتمد الاسلوب التالي في انتقاء هؤلاء العمال الذين اصطلح على تسميتهم ب (المثقفين العماليين) .

حينما يراد افتتاح للمركز للثقافة العمالية سواء كانت تبعيتـــه لنقابة عامة . او لاتحاد محافظة . يطلب من تلك النقابة او ذلك الاتحاد ترشيح عدد من العمال لايقل عن خمسين عاملا ولايزيد عن مائة عامـــلا ويجري لهؤلاء العمال اختبارات احدهم تحريري ـ يقصد التعرف علـــى الخلفيات الفكرية للعمال المتحنين واكتشاف قابلياتهم الثقافية ، ـــثم

تجرى لهم مقابلة غرضها اكتشاف قابلية العمال على الاجابة اكتشاف شخصياتهم وقدراتهم المنطقية والكلامية وبعد الاختبار التحريري والمقابلة يتم انتقاء عدد منهم لايزيد عن اربعين عاملا ولايقل عن عشرين عاملا ، وينتظمون في دورة يطلق عليها اسم «دورة المثقفين العماليين» تستمر لمدة ثلاثة اشهر ويفرغ منتسبوها عن العمل ويخصص برنامج الدورة على تأهيل العمال للقيام بمسؤولية التثقيف العمالي ولذلك فان موضوعات الدورة يركز فيها على الجانب التطبيقي اكثر من الدروس النظرية واكثر ماتتضمن الدروس التطبيقية العملية التي يركز على تدريبهم على كيفية انشاء مركز للثقافة العمالية وكيفية الاعداد لعقد دورة تثقيفية وتنفيذها وكيفية اعداد خطة عمل ومنها برنامج للثقافة العمالية وايضا تدريبهم على كيفية تدوين والقاء المحاضرات استخلاص الكتب وقيادة الاجتماعات واسلوب ووسائل الاتصال بالجماهير وتدريبهم على كيفية اعداد النشرات الجدارية هذا بالاضافة الى دروس نظرية تتضمن موضوعات في نشأة وتطور الحركة النقابية وتكوينها الداخلي ودروس اقتصادية وسياسية وثقافية وفكرية وقانونية .

ومن منتسبي الدورة يتم انتقاء عدد منهم في العادة من افضلهم ولايتجاوز عددهم خمسة ولايقل عن اثنين .

وتتم مفاتحة الاتحاد العام لنقابات العمال للعمل من اجل تفريغهم من دوائرهم للعمل في مركز الثقافة العمالية ويتولى هؤلاء (المثقفون العماليون) مهمة العمل في المركز ، هذه المهمة التي كما ذكرنا ذات جانبين هما :

* جانب اداري تعليمي يسهمون من خلاله بالقاء المحاضرات بعد ان يحدد الكل منهم الموضوع الذي يحاضر فيه .

* جانب اداري وذلك بتوزيع الاعمال بينهم للنهوض بكل متطلبات العمل التي تستوجبها طبيعة العمل في مركز الثقافة العمالية .

وتتوزع المسؤوليات بين جهاز المركز وفقا لما يلي :

١ ـ مدير المركز :

وهو المسؤول على المركز والقائم والاشراف على تنفيذ خططه كافة وباسمه توقع كل مخابرات المركز كما يشترك في التوقيع على الشهادات التي يمنحها المركز لخريجيه . ويتولى بالاضافة الى ذلك القاء المحاضرات باحد الموضوعات المقررة ضمن منهاج التثقيف .

٢ ـ معاون مدير المركز :

يعاون مدير المركز في الاشراف على امور المركز ويحل محله عند غيابه بالاضافة الى مهامه في القاء المحاضرات في الموضوع المخصص له .

٣ ـ مثقف عمالي يكون مسؤولا عن الامور الادارية :

يتم تنسيب احد المثقفين العماليين لمسؤولية الامور الادارية التي تتطلبها طبيعة عمل مركز الثقافة العمالية ويتولى على الاخص ماياتي :

* تحرير مسودات المخابرات .
* ارسال استمارات الترشيح واستلامها وتفريقها .
* حفظ الكتب والمخابرات .
* مسك السجلات الصادرة والواردة .
* مسك السجلات المالية .
* ضبط الدارسين .

٤ ـ مثقف عمالي : يكون مسؤولا عن الامور التثقيفية ويتولى كل المسؤوليات التثقيفية في المركز وعلى الاخص ..

* تهيئة كافة مستلزمات الدورة من امور التثقيفية .
* امانة المكتبة .
* اعداد التقرير النهائي بكل دورة .
* الاتصال بالمحاضرين .
* الاسهام في القاء المحاضرات بالموضوع المقرر له .

٥ ـ مثقف عمالي :

ويتولى كل مايكلف من مهام يحتاجها المركز وعلى الاخص :

* عضو ارتباط بين مركز الثقافة العمالية وكل من التنظيم النقابي ومؤسسة الثقافة العمالية .
* الاسهام في القاء المحاضرات بالموضوع المقرر له .

ان تحديد هذه المسؤوليات لاتعني انها الصورة النهائية للعمل انما يمكن ان يصار الى ايجاد صيغ اخرى تفرضها طبيعة الظروف وتستوجبها المهمات الموكولة للعمل للمركز الثقافة العمالية ، الا ان الحاجة الحقيقية لمركز الثقافة العمالية تبقى كما مدرجة في اعلاه .

ولاتشترط ان يمارس المثقفون العماليون مسؤولياتهم في مركز الثقافة العمالية مباشرة ، انما يتم العمل على تدريبهم وفق برنامج تعده مديرية مراكز الثقافة العمالية في مؤسسة الثقافة العمالية ويتولى

العاملون فيها من المشرفين على هذه المراكز مهمة تنفيذه كما ان خطة الاعداد تتضمن تدريبا متواصلا لاينحصر على الامور الادارية وحسب وانما يتضمن الامور التثقيفية ايضا من خلال برامج المتابعة والتنشيط التي تتخذ اشكالا متعددة من بينها توجيه قراءات خاصة للمثقفين العماليين كل في مجال اختصاصه في التدريس وعقد دورات كلّ منها تختص باحد موضوعات التثقيف العام بالاضافة الى الاشراف اليومي المتواصل .

صفات المثقف العمالي :

ويتولى المثقف العمالي مسؤولية ذات اهمية ، لذا لابد ان تتوافر فيه جملة شروط وصفات تؤهله للقيام بهذه المهمة ، ولعل اهم وابرز مايجب ان يتصف بالمثقف العمالي مايلي :

١ ـ ان يكون ذا شخصية جيدة ومؤثرة في الدارسين ويتمتع بلباقة الحديث وقوة الحجة والبيان والقابلية على اقناع ورحب الصدر عند المناقشات ويتسم بالطابع العلمي الموضوعي .

٢ ـ ان يكون متخصصا ومتمرسا في الموضوع الذي يحاضر فيه ولما بجميع ابعاده ، بالاضافة الى احاطته بمعلومات اولية عن موضوعات التثقيف العام المقرر في مناهج التثقيف .

٣ ـ ان يكون مستوعبا لاهداف مركزة والامكانيات المتوفرة لديه والقدرة على تحقيق الاهداف .

٤ ـ اتقانه لاساليب التعامل مع الكبار والقابلية على كسب ثقتهم وودهم ، وان يكون ملما بطرق التدريس النظرية والعملية المتعلقة بموضوع تخصصه .

٥ ـ ان يكون على دراية بظروف من يتعامل من الدارسين ومستوى نضجهم وخبراتهم وحاجاتهم وقدراتهم .

٦ ـ ان يكون دارسا وملما بطبيعة وسائل الاتصال وكيفية استخدامها واستعمال كل وسيلة منها ، وان تتوافر فيه القابلية على الابتكار والتجديد وان تكون لديه الرغبة في الاستمرار على الاطلاع لما يستجد من موضوعات تتعلق بتخصصه بالدرجة الاولى والتخصصات الاخرى .

العمل في المركز ..

ان جميع هذه النفقات والمصروفات يجب ان تنظم ضمن ميزانية مالية متكاملة .

رابعا ـ مكان المركز :

عند اختيار مكان مركز الثقافة العمالية ، تراعي ناحيتين هما :

آ ـ المكان كموقع : حيث يشترط ان يتم اختيار موقع مناسب قريب من اماكن تواجد العمال ويسهل وصولهم بتوفر وسائل المواصلات المؤدية اليه .

ب ـ المكان كمحتوى : وهنا لابد من توافر مستلزمات معينة في بناية المركز ، حيث يشترط ان تضم المرافق التالية :

* قاعة تستوعب اربعين دارسا .
* غرفتان احداهما لمدير المركز واخرى لادارة المركز .
* صالة يجتمع فيها العمال في فرص الاستراحة .
* غرفة تستخدم كمكتبة وقاعة للمطالعة وبحجم مناسب .
* ثلاث غرف على الاقل تستخدم لاعمال الجماعات .
* مكان لحانوت صغير .
* المرافق الصحية .
* ان تهيئة هذه المرافق يجب ان ترافقها جميع ماتحتاجه من مستلزمات اساسية من اثاث وسواه .

خامسا ـ تقدير الامكانيات والاحتياجات المادية

ان انشاء مركز للثقافة العمالية يستوجب تخصيص مبالغ معينة للصرف على احتياجاته ، وعلى واضع الخطة ان يهيىء هذه المبالغ برصدها قبل ان يباشر بفتح المركز . ويمكن ان يأخذ الصرف على مركز الثقافة العمالية وجهتين هما :

* مبالغ تصرف على مستلزمات المركز لمرة واحدة ولاتتكرر هي تلك الاموال التي تصرف على تأثيث المركز ، انما يجب ان يراعى في ذلك ناحية الاندثار وايضا موضوع الصيانة لهذه الاثاث . .
* مبالغ تصرف وبصورة مستمرة ومن بينها الماء والكهرباء والهاتف ونثريات الغاز والنفط والقرطاسية وايجار البناية ومكافات المثقفين العماليين واجور المستخدمين وما يصرف على الهدايا التي تقدم للمتفوقين في الدورات كحافز للتشجيع واجور المحاضرين الخارجيين وغير ذلك من المتطلبات الاخرى التي يحتاجها .

المستلزمات الادارية :

ولابد من توفير مستلزمات ادارية لمركـــز الثقافة العمالية ايا كان الهدف من انشاء ذلك المركز وهي :

اولا ـ السجلات :

توفر سجلات اصولية يعتمدها مركز الثقافة العمالية وهو يمارس مهمته التثقيفية ولعل اهم هذه السجلات مايأتي :

١ ـ سجل خاص بالترشيحات لكل دورة .

٢ ـ سجل خاص باسماء وعناوين واختصاصات كل دارس مع صورة للتخرج ودرجة تخرجه .

٣ ـ سجل خاص باستمارات المرشحين لكل دورة .

٤ ـ سجل باحصائيات الدورات التي عقدها المركز مع رسم بياني لما قام به المركز خلال كل سنة .

ثانيا ـ الاضبارات :

تعتمد مراكز الثقافة العمالية على مجموعة من الاضبارات الخاصة بالمخابرات والرسائل والحفظ .وتختلف مسالة المخابرات باختـــــلاف صلاحيات مراكز الثقافة العمالية .

وايا كانت الطريقة فان المركز الثقافي بحاجة الاضبارات التالية :
آ ـ اضبارة ذاتية ـ وتشمل اضبارتين الاولى لحفظ المخابرات الصادرة من المركز فيما يتعلق بالترشيح للدورات وكتب المباشرة والانفكاك والالتحاق او الانسحاب من الدورة لاسباب معقولة .

والثانية لحفظ المخابرات الواردة الى المركز فيما يتعلق بالامـــور المشار اليها في الاضبارة الاولى .

ب ـ اضبارة التثقيف العمالي ـ وتشمل اضبارتين الاولى لحفظ المخابرات الصادرة عن المركز والمتعلق بالاعداد للدورات وخطط العمـل السنوية او النصف سنوية وكل ماله علاقـة بقضايا التثقيف المبينة في الاضبارة الاولى .

ج ـ اضبارة الحسابات : وتشمل اضبارتين :
الاولى ـ لحفظ المخابـرات المتعلقة بمسائـل الحسابات كتنظيم المستندات الخاصة بالصرف والصرف على باب النثرية الخ . . من الامور

الحسابية والثانية لحفظ المخابرات المتعلقة بمسائل الحسابات الواردة الى المركز من النقابة العامة او الاتحاد المحلي او الدوائر والمؤسسات المعنية .

د ـ اضبارات متفرقة ـ وتشمل هذه الاضبارات كل كاليس له علاقة من المخابرات في المسائل المشار اليها اعلاه ويمكن بيانها على سبيل المثال لا الحصر .

١ ـ اضبارة خاصة بكل دورة وتتضمن استمارات الدارسين وعددهم واوراق الاختبار ونسخ من المباشرة والانفكاك والغيابات والاجازات .

٢ ـ اضبارة تتضمن ملاحظات مدير المركز والمحاضرين عن كل دورة والنواقص والسلبيات التي طرأت على كل دورة بغية دراستها وبيان الحلول الناجحة لتلافيها .

٣ ـ اي اضبارة اخرى يحتاج اليها المركز وفقا لمايستجد من مسؤوليات جديدة .

اعداد دورةتثقيفية

اعداد

الاستاذ : عامر علي ابراهيم

بعد اتمام كافة مستلزمات مركز للثقافة العمالية وتوفير متطلباته يبدأ العمل في الاعداد لعقد الدورات التثقيفية وفقا للخطة الموضوعة ووصولا لانجاز الهدف المطلوب وتتبع الاجراءات الاتية لعقد الدورة ..

اولا ـ خطة عمل الدورة :

لاشك ان خطة عمل الدورة مرتبطة بطبيعة ونوعية الدورة ذاتها ، حيث لكل دورة خطتها الخاصة ، وتتضمن خطة عمل الدورة مايلي :

آ ـ المدة التي تستغرقها الدورة والمجموع الكلي لوحدات العمل وعدد هذه الوحدات في اليوم الواحد وامد كل وحدة من هذه الوحدات وفترات الاستراحة المقررة بين كل وحدة واخرى .

ب ـ تحديد وحدات العمل للدروس النظرية والدروس التطبيقية واعمال الجماعات والافتتاح والزيارة الميدانية والاختتام وتوزيع الشهادات والاختبارات والتقويم .

جـ ـ تحديد الموضوعات التي ستلقى في الدورة ومجموع وحدات العمل النظرية واعمال الجماعات والحلقات النقاشيةلكلموضوع.

د ـ تحديد كشف باسماء المحاضرين من غير المثقفين العماليين مع عناوينهم الكاملة والاتفاق معهم سلفا حول اوقاتهم ومواعيد القاء المحاضرات ، قبل المباشرة بوضع الجدول التنفيذي والاتصال بهم (عند انعقاد الدورة) في اليوم السابق لموعد المحاضرة .

هـ ـ تفريغ الخطة في جدول تنفيذي على ان يراعى ضرورة وضع وحدات العمل التطبيقية اعتبارا من منتصف الاسبوع الثاني وفي الاسبوع الاخير .

و ـ توجيه الكتب الى الجهات التي ستزرها الدورة لاعلامها بالموعد المقررة للزيارة وعدد اعضاء الدورة ومرافقتهم .

ثانيا ـ تهيئة الدارسين :

يتم تهيئة الدارسين بكتب توجهها ادارة المركز وترفق معها استمارات خاصة وتوجه هذه الكتب الى اللجان النقابية فيما اذا كان المركز تابعا لنقابة عامة وتوجه نقابات الفروع فيما اذا كان المركز تابعا لاتحاد محافظة ووفقا للنموذج رقم (٢)ومرفقة وتوجه هذه الكتب مع الاستمارات قبل عشرين يوما من بدء الدورة ، على ان يعيدها التنظيم النقابي قبل عشرة ايام من موعد افتتاح الدورة ليصار الى مفاتحة دوائر المرشحين لتفريغهم والحاقهم بالدورة استنادا الى المادة (٤) مكررة من قانون مؤسسة الثقافة العمالية رقم ١٦٢ لسنة ١٩٦٤ وتعديلاته ووفقا لنموذج رقم (٣) .

نموذج رقم (١)

مركز الثقافة العمالية

العدد

لاتحاد نقابات العمال في محافظة   التاريخ / /

او للنقابات العامة لعمال

باشراف

مؤسسة الثقافة العمالية

مديرية المراكز الثقافية

الى /   نقابة عمال   / مكتب محافظة

او اللجنة النقابية في

م / ترشيح

تقرر ان تبدأ الدورة التثقيفة   وذلك يوم   الموافق راجين ترشيح عدد   من منتسبي نقابتكم للالتحاق بالدورة المذكورة في مقر مركزنا الكائن في   ونرفق لكم الاستمارات الخاصة بالترشيح ، راجين ملء الفقرة (أ) من قبلكم على ان تصلنا بموعد اقصاها يوم   مع التقدير ...

المرفقات /

استمارات ترشيح عدد (   )

مدير

مركز الثقافة العمالية

نسخة منه الى /   راجين الايعاز الى النقابات كافة او

النقابة العامة لعمال او اللجان النقابية لتزويدنا باسماء المرشحين للدورة بالموعد المذكور اعلاه
اتحاد نقابات العمال في محافظة ليتسنى لنا مفاتحة دوائرهم لتفريغهم والحاقهم بالدورة وشكرا ..

مؤسسة الثقافة العمالية / مديرية المراكز الثقافية العمالية / للعلم رجاء ..

اضبارة التثقيف العمالي

المثقف العمالي السيد / لتعقيب رجاء ..

نموذج رقم (٢)

مركز الثقافة العمالية
للنقابة العامة لعمال
او لاتحاد نقابات العمال في محافظة
باشراف
مؤسسة الثقافة العمالية
مديرية المراكز الثقافية

استمارة الترشيح للدورات العامة

الدورة التثقيفية

آ ــ بيانات تملئها نقابة عما ل مكتب محافظة لطالب الاشتراك في الدورة او بيانات تملئها اللجنة النقابية للنقابة العامة لعمال لطالب الاشتراك في الدورة

١ ــ الاسم اسم الجد اسم الجد والشهرة
٢ ــ الجنسية
٣ ــ اسم النقابة
٤ ــ اسم المنشأة التي يعمل فيها
٥ ــ القسم او الشعبة
٦ ــ العمل او المهنة
٧ ــ الحالة الاجتماعية ــ متزوج ــ اعزب ــ ارمل ــ عدد الاولاد
٨ ــ المستوى الثقافي : امي ــ متعلم ــ المرحلة ــ المرحلة
٩ ــ الوضع النقابي : عضو ام رئيس لجنة نقابية ــ مكلف بمهمة نقابية
١٠ الدورات التي شارك فيها

ب ــ بيانات تملؤها ادارة المركز بعد انتهاء الدورة
١ ــ درجة الاستيفاء من الدورة

ممتاز جيدا جدا جيد متوسط مقارب

٢ ــ مجموع ساعات الدروس عدد ساعات الغياب
٣ ــ تاريخ ابتداء الدورة تا ريخ انتهاء الدورة
٤ ــ تاريخ فتح الشهادة عدد المشتركين في الدورة
٥ ــ ملاحظات عامة مدير المركز

نموذج رقم (٣)

مركز الثقافة العمالية
لاتحاد نقابات العمال في محافظة
او للنقابة العامة لعمال
باشراف
مديرية المراكز الثقافية
الى

م / تفريغ

اشارة الى كتاب النقابة العامة لعمال (او) اتحاد نقابات العمال في محافظة المرقم والمؤرخ في / /

يرجى تفريغ العمال المدرجة اسماؤهم ادناه المرشحين من نقابتهم للالتحاق بالدورة التثقيفية العامة ( ) التي يعقدها مركزنا والتي مركزنا والتي ستفتتح في / / وتستمر لغاية / / /
وذلك استنادا الى المادة (٤) مكررة من قانون مؤسسة الثقافة العمالية رقم ١٦٢ لسنة ١٩٦٤ وتعديلاته والتي تنص على :ــ

١ ــ تعتبر الفترة التي يقضيها العامل والمستخدم او الموظف في المؤسسات الرسمية وشبه الرسمية والقطاع المختلط حين التحاقهم بالدورات التي تعقدها المؤسسة خدمة فعلية .

٢ ــ تتحمل المؤسسات الرسمية وشبه الرسمية والقطاع المختلط نفقات سفر واقامة منتسبيها المشاركين في الدورة المذكورة في الفقرة الاولى من هذه المادة اذا كانت الدورة منعقدة في محل غير محل اقامتهم الاعتيادية وذلك علاوة على رواتبهم واجورهم .

٣ ــ لاتتجاوز مدة الدورة المبحوث عنها في هذه المادة شهر واحد

مع التقدير .

مدير مركز الثقافة العمالية

الاسماء /

١ ــ ٢ ــ
٣ ــ ٤ ــ

نسخة منه الى /

مؤسسة الثقافة العمالية / مديرية المراكز الثقافية / للاطلاع رجاء
اتحاد نقابات العمال في محافظة للاطلاع رجاء
او ـ النقابة العامة لعمال
نقابة عمال / مكتب محافظة
اللجنة النقابية في اشارة الى كتابكم المرقم في / / رجاء

اضبارة الدورة

اضبارة التثقيف العمالي ..

ثالثا ـ نظام الدورة :

لابد ان يكون للدورة التثقيفية نظام خاص بهـا يبين الشروط الشروط الاساسية لها من حيث الدوام والاجازات وذلك على اعتبار ان انتساب العامل للدورة يعني تفرغه الكامل لها على اساس ان مدة الانتساب تعتبر خدمة فعلية وذلك فان كل الاجراءات الاصولية التي تترتب على حالة غيابه وانقطاعه عن العمل تطبق بحقه خلال مدة الدوام في الدورة وان الالتزام التام والدقيق بنظام الدورة يعتبر عاملا اساسيا من عوامل نجاحها في تحقيق اهدافها تدريب الكادر النقابي وتزويـده بالخبرات الضرورية التي تجعل منه قادرا على القيام بمهامه النقابيـة وعليه يطبق مايلي :

١ ـ لايسمح الدارس بدخول قاعة المحاضرات بعد مرور خمس دقائق على بدء المحاضرة مهما تكن الاسباب .

٢ ـ ان غياب الدارس عن احدى وحدات العمل يعادل انقطاع عن وحدة واحدة عن العمل ويقوم المركز بالاتصال بدائرته وتقطـع اجوره عنها ويتم اشعار نقابته بذلك ايضا .

٣ ـ في حالة غياب الدارس ثلاث وحدات عمل في يوم واحـد ويعتبر ذلك غياب يوم كامل ويعادل انقطاع يوم عن العمل ويتصـل بدائرته لاتخاذ الاجراءات الاصولية بحقه وتعلم نقابته بذلك ايضا .

٤ ـ يفصل من الدورة الدارس الذي تبلغ غياباته ١٠ وحدات عمل في الدورة مجتمعة او متقطعة ويتصل بدائرته لاتخاذ الاجراءات الاصولية بحقه . كما تخصم من اجوره النفقات التي صرفها المركز عليـه من اجور محاضرين ومطبوعات .. الخ ..

٥ ـ تنشر اسماء المفصولين في (مجلة وعي العمال) وفي مجلـة (العامل المعاصر) وفي النشرة الجدارية التي تصدرها النقابة كما تعلم

نقابته بذلك لتوبيخ لوم مكتوب اليه ويوزع على النقابات كافة ...

٦ ـ يمنح الدارس اجازة اعتيادية امدها يوم واحد ويجوز التمتع بها كاملة او على شكل ساعات منفصلة ولايجوز تمتعه باكثر من ذلك . ويشترط عند طلب اجازة تقديم طلب ادارة مركز قبل يوم واحد من التمتع بها .

٧ ـ لايمكن باي حال من الاحوال احتساب ساعات الغياب اجازة اعتيادية .

٨ ـ يمنح الدارس الاجازة المرضية وفق القانون وذلك في الحالات الضرورية ويجب ان تكون الاجازة مصدقة رسميا وحسب الاصول القانونية وفي حالة تجاوز الاجازة ثلاثة ايام واكثر يعتبر الدارس في حالة تمتعه بالاجازة منسحبا من الدورة .

٩ ـ لايجوز منح اجازات الاعتيادية لاكثر من دارسين اثنين خلال اليوم الواحد .

رابعا ـ تنفيذ الدورة :

آ ـ اجراءات اليوم الاول

بعد استكمال كافة المستلزمات الاساسية للدورة ، تتبع الاجراءات الاتية :ـ

١ ـ تفتح الدورة في الموعد المقرر لها بحفل تعارف بين المشاركين وتوضع اهداف الدورة مع شرح مفصل للنظام وتوزع عليهم الكراريس المقررة مع نظام ، ويتم انتخاب مجلس الادارة الذاتي الذي يشكل في كل دورة تثقيفية من ثلاثة اعضاء يعاد تغييرهم كل اسبوع لتدريب على القيادة والخدمة الذاتية لمجموع الدارسين . ويجري انتخابهم في اليوم الاول من انعقاد الدورة بالنسبة للاسبوع الاول اما السابق لبقية الاسابيع فان انتخابهم يتم في يوم الاربعاد من الاسبوع السابق ليمارسوا مهامهم ابتداء من صباح يوم السبت الثاني . وتوزيع المسؤوليات بينهم كما يلي :

اولا ـ رئيس المجلس :.

وهو رائد الدورة ومسؤولياته مايلي :

١ ـ ان يكون حلقة الاتصال بين ادارة المركز وزملائه الدارسين ويعرض على ادارة المركز وجهات نظرهم ومشاكلهم والحلول المقترحة التي يقرها مجلس الادارة .

٢ ــ يتحمل مسؤولية ضبط الحضور والانصراف للدارسين بدقة كاملة .

٣ ــ يتولى مسؤولية دعوة الدارسين للتواجد في قاعة المحاضرات قبيل الموعد المحدد بدقائق ثم دعوة المحاضر بدخول المحاضرة.

٤ ــ ملاحظة اعضاء مجلس الادارة الاخرين والتزامهم بمهامهم الموكلة اليهم .

٥ ــ يترأس اجتماع مجلس الادارة الذاتي في اوقات الفراغ او بعد انتهاء ساعات العمل بالمركز لتقويم الاعمال التي حدثت خلال الاسبوع وتبيان السلبيات بتقرير مختصر مكتوب يعرض على مجموع الدارسين ضمن وحدة العمل المخصصة لتقويم البرنامج والنشاط الذاتي .

ثانيا ــ مسؤول عن التثقيف والنظام ويتولى المسؤوليات التالية :

١ ــ مراقبة سير العمل بالدورة والانضباط الكامل ومعاونة رئيس المجلس في المتابعة الفنية الكاملة لكافة اعمال الدورة خلال الاسبوع من اعمال الدارسين والتدريبات العملية .

٢ ــ استلام الكراريس ونظام وجدول الدورة من ادارة المركز وتوزيعها على الدارسين .

بكل مايتعلق بالبرنامج ودراستها في المجلس ليصار الى رفعها الى ادارة المركز ومن ثم الى المؤسسة الثقافية العمالية ــ مديرية المراكز الثقافية للعمل على تنفيذه من الاقتراحات وتلافي اي سلبيات يشخصها الدارسون .

٣ ــ الابلاغ السريع لرائد الدورة عن اي تقصير في نواحي النظام او النوحي لتعليمية .

ثالثا ــ مسؤول الخدمات :
يتولى المسؤوليات التالية :

١ ــ مسؤوليته عن حسن سير العمل بالدورة والانضباط الكامل بها ومعاونة رئيس مجلس الادارة ، بمتابعة الخدمات التي يقدمها مركز الاعتناء بامور النظافة وتهيئة قاعة المحاضرات .

٢ ــ الرقابة الكاملة على خدمات الحانوت (ان وجد) ومستوى الخدمة مع توعية اعضاء الدورة بمبدأ (اخدم نفسك بنفسك) .

٣ ـ يتم الاتصال بمحاضري اليوم التالي اذا كانوا من خارج جهاز المثقفين العماليين ، بعد ان يكون الاتفاق معهم قد تم مسبقا على مواعيد القاء محاضراتهم .

٤ ـ يتم التأكد من توفير كافة المستلزمات الضرورية لمنهاج اليوم التالي كتوفر مايحتاجه الدراسون من عمل النشرة الجدارية اذا كـان منهاج اليوم التالي يتضمن عمل هذه النشرة .

ب ـ من الفترة من اليوم الثاني حتى نهاية الدورة ...

تتبع الاجراءات التالية اعتبارا من اليوم الثاني لانعقاد الدورة .
١ ـ يفاتح التنظيم النقابي بتهيئة مرشحي الدورة القادمة .

٢ ـ يطبق نظام الدورة وفقا للاصول .

٣ ـ يستمر العمل على تطبيق نظام الادارة والذاتية كل اسبوع ويعمل على تنفيذ الاقتراحات الممكنة للمنهاج المقرر .

٤ ـ العمل على ان تسير مواعيد المحاضرات والزيارات العلمية والنشاطات الاخرى وفقا للمنهاج المقرر .

٥ ـ في اليوم قبل الاخير توزع استمارات على الدارسين وتستلم منهم في اليوم الاخير وفقا للنموذج رقم (٣) .

٦ ـ اعداد حفل في اليوم الاخير للاختتام وتوزع فيه الشهادات وتعلن اسماء المتفوقين في الدورة .

٧ ـ بعد اختتام الدور يتم حفظ كل مايتعلق بها من استمارات الترشيح وادراق الاختبار والتقارير الاسبوعية باضبارة خاصة بعـد كشف مالي بالمصروفات التي صرفت في الدورة وتحديد اوجه صرفها ، وبعد تقرير مفصل عن الدورة باربع نسخ ترسل اثنان منها الى مؤسسة الثقافة العمالية (مديرية المراكز الثقافية) الحسابات وترسل نسخـة واحدة الى كل من الاتحاد العام والنقابة العامة وتحفظ نسخة منه في اضبارة التثقيف واخرى في اضبارة الدورة ، هذا في حالة تبعية المركـز للنقابة عامة اما اذا كان المركز تابعا لاتحاد محافظة فيعمل التقرير بسبـع نسخ وترسل الى ذات الجهات وبنفس العدد ماعدا النقابة العامة حيث يستعاض عنها بارسال نسخة واحدة الى كل من اتحاد المحافظة ونقابة الفرع للعامل المشارك .

نموذج رقم (٤)

مركز الثقافة العمالية
لاتحاد نقابات العمال في محافظة

العدد
التاريخ / / ١٩

او النقابة العامة لعمال
باشراف
مؤسسة الثقافة العمالية
مديرية المراكز الثقافية
الى /

م / مباشرة

نود اعلامكم بأن العمال المدرجة اسماؤهم ادناه ، قد باشروا بالدورة التثقيفية في يوم الموافق / / ١٩ قبل الظهر
مع التقدير ..

مدير
مركز الثقافة العمالية

الاسماء
١ –
٢ –
٣ –
٤ –

نسخة منه الى /

النقابة العامة
او الاتحاد نقابات العمال في محافظة / مكتب محافظة
النقابة العامة لعمال
او اللجنة النقابية في
مؤسسة الثقافة العمالية / مديرية المراكز الثقافية / للعلم رجاء
اضبارة التثقيف العمالي
ملفة الدورة

خامسا – تقويم الدورة :

بغية التأكد من ان الدورة قد حققت الغاية المتوخاة من عقدها لابد من اعتماد اسس تقويمية لاختيار هذا النجاح ، ونظرا لان اراء

المشاركين في الدورة تشكل مقياسا مهما في هذا الاختيار ، فان استطلاع وجهة نظرهم امر ضروري والتقويم المتبع في مراكز الثقافة العمالية يتم وفق لما يلي :

١ ـ التقويم الاسبوعي ، وهذا يتم في اليوم قبل الاخير من كل اسبوع ويتم شفويا .

٢ ـ التقويم النهائي ، ويتم قبل نهاية الدورة بيوم واحد ووفقا لاستمارات خاصة اعدتها مديرية مراكز الثقافة العمالية وتتضمن دعوة الدارسين لتبيان اراءهم بصدد درجة الاستفادة من الموضوعات المقررة ، من اهمية هذه الموضوعات وفيما اذا لديهم اقتراحات بشأن اضافة او اي موضوع او درجة الاستفادة من المحاضرين وامكانياتهم وفقا للنموذج رقم (٤) الملحق . هذا وتتولى مديرية مراكز الثقافة العمالية استخلاص وجهات النظر التي ضمنها الدارسون والعمل على تلافي النواقص التي ظهرت في الدورة بالنسبة للدورات القادمة .

سادسا ـ التهيأة للدورة القادمة :

يتم التهيأ للدورة القادمة اعتبارا من اليوم الثاني للدورة التي سبقتها وذلك بارسال استمارات الترشيح الى التنظيم النقابي على ان تعاد بعد عشرة ايام ، ثم يباشر باتباع الخطوات على غرار ما اتبع في الدورة السابقة .

نموذج ملحق رقم (٥)

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية　　　　　خاص بالدارسين

المؤسسة الثقافية العمالية

مديرية المراكز الثقافية

تقويم برنامج الدورة التثقيفية (　) العامة لمركز الثقافة العمالية في الفترة من　/　/ ١٩٧ الى　/　/ ١٩٧

الاخ الكريم عضو الدورة :

تحية وبعد /

ان اراءك الخاصة بكل مفردات برنامج الدورة ومقترحاتك بشأن تطويرها ستحظى بكل التقدير والاهتمام ،، لكونها تعتبر مقياسا من مقاييس تقويم البرنامج ومدى نجاحه في تحقيق اهداف الدورة .

نرجو ان تسري روح الصراحة والموضوعية في كل ماتطرحه من ملاحظات واراء ومقترحات مع تمنياتنا لك بالتوفيق .

مدير المراكز الثقافية

اولا : ما رايك في مواد البرنامج ؟
اذكر ملاحظاتك . ودرجة الاستفادة من كل مادة .

(جيده جدا ، جيده ، متوسطة ، ضعيفة)

١ ــ الايديولوجية العربية الثورية . . .

درجة الاستفادة (   )

المقترحات

٢ ــ الوطن العربي

درجة الاستفادة (   )

المطالعة

٣ ــ التنظيم النقابي والحركة النقابية

درجة الاستفادة (   )

المقترحات

٤ ــ مبادىء الاقتصاد الاشتراكي والاقتصاد الرأسمالي

درجة الاستفادة (   )

٥ ــ قانون العمل

درجة الاستفادة (   )

٦ ــ قانون تقاعد العمال

درجة الاستفادة (   )

٧ ــ دور الطبقة العاملة في مرحلة التحول الاشتراكي

درجة الاستفادة (   )

٨ ــ الحرب النفسية

درجة الاستفادة (   )

٩ ــ الحرب النفسية

درجة الاستفادة (   )

ثانيا ــ هل تعتقد ان مواد الدورة كافية ؟ ام تقترح انقاصها ام حذف اي موضوع منها ام اضافة مادة او مواد اخرى اليها اذكر مبررات ذلك ؟

١ ــ
٢ ــ
٣ ــ
٤ ــ
٥ ــ
٦ ــ

ثالثا ـ ما رايك بالمحاضرين ؟

اذكر ملاحظاتك وفقا لما يلي ازاء كل محاضر

آ ـ درجة استيعابه الموضوع

١ ـ
٢ ـ
٣ ـ
٤ ـ
٥ ـ
٦ ـ
٧ ـ

ب ـ طريقة القائه المحاضرة

١ ـ
٢ ـ
٣ ـ
٤ ـ
٥ ـ
٦ ـ
٧ ـ

ج ـ قابليته في الاجابة على الاسئلة التي يطرحها الدارسون .

١ ـ
٢ ـ
٣ ـ
٤ ـ
٥ ـ
٦ ـ
٧ ـ

رابعا ـ ماهي ملاحظاتك ومقترحاتك بشأن

١ ـ نظام الدورة .

٢ ـ مدة الدورة .

٣ ـ ادارة المركز .

مفاهيم اساسية

علم النفس ، الكبار ، التعلم

الاستاذ سعيد حميد سعيد

علم النفس :

قبل الحديث عن الكبار والفرع الخاص من علم النفس الذي يقـوم بدراستهم لابد لنا أن نعرف اولا ما هو علم النفس ، وما هي فروعه او ميادينـــه .

ان لكل علم من العلوم موضوع خاص يتخذه محورا لدراســـته . فعلم الفيزياء مثلا يدرس خواص المادة والطاقة بمختلف صورها . امـا علم النفس فانه ، العلم الذي يدرس سلوك الانسان ، أي ما يصدر عنـه من اقوال وافعال وحركات ويعرف ايضا بانه العلم الذي يدرس اوجـــه نشاط الانسان وهو يتفاعل مع بيئته ويتكيف لها .

يلاحظ من هذين التعريفين ان الهدف الاساس لعلم النفس هـو ، فهم السلوك وخاصة السلوك البشري ، ومحاولة ضبط وتوجيه هـــذا السلوك ، ويهتم عالم النفس بالموضوعية والقياس الدقيق والضبـــط والتنبوء .

ولعلم النفس فروع او ميادين متعددة منها ما يلي :

١ ــ علم النفس التربوي .

يهتم هذا الفرع بالمشكلات في المجال التربوي ، مثل : التعليم فـي الصف وقياس التحصيل التربوي وتدريب المتعلمين ، ومشكلات الادارة المدرســية .

٢ ــ علم نفس النمو :

يهتم بمراحل النمو البشري ، ويركز بصورة خاصة على الطفولـة والمراهقة وتستخدم النتائج التي يتوصل لها هذا الفرع من قبل العاملين في

التربية والعيادات النفسية والارشاد التربوي . ويقع ضمن هذا الفرع (علم نفس الكبار) ايضا .

٣ ـ علم النفس العيادي :

يهتم هذا الفرع بتوفير الخدمة للاشخاص الذين يعانون من مشكلات انفعالية أو عقلية ، ويستخدم فيه اسلوب يدعى بالتشخيص والعلاج النفسي .

٤ ـ الارشاد النفسي والتربوي :

يهتم بصورة رئيسة في مساعدة الافراد على حل المشكلات الاعتيادية التي يجابهونها في الحياة اليومية ـ وهذه المشكلات قد تكون في التربية او العمل او التوافق الاجتماعي .

٥ ـ علم النفس الصناعي :

وهو يهتم بالناس المنتجين والمستهلكين ، حيث يهتم بمشكلات العمال واختيارهم والاشراف عليهم واساليب رفع الروح المعنوية لديهم لزيادة الانتاج ، وهو يتداخل الى حد ما مع الارشاد النفسي اما بالنسبة للمستهلكين فانه يهتم بوسائل الاعلان والدعاية والبيع والشراء .

٦ ـ علم النفس الاجتماعي :

يهتم العاملون بهذا الفرع بتطوير الطرق النفسية للتعامل مع المشكلات الاجتماعية كالجنوح والخرافات والعلاقة بين الفرد والمجتمع والسلوك الجمعي ، ويستفاد من بحوثهم في المجالات التطبيقية في الارشاد والعلاج النفسي والتربية الصناعية .

٧ ـ علم النفس التجريبي :

هو اكثر الفروع اتجاها نحو البحوث المحضة ، وهو يشمل علماء النفس الذين يعتبرون انفسهم منظرين في موضوع التعليم وفي علم النفس المقارن والفسيولوجي والعام .

اهداف دراسة علم نفس الكبار :

ان دراسة سيكولوجية الكبار تمكننا من فهم انفسنا ، ومظاهر قوتنا وضعفنا لكي نعرف لحدودنا وامكاناتنا ، ونعرف غيرنا حتى لا تكلف انفسنا فوق قدراتها . وبهذا يتسنى لنا الافادة من امكاناتنا الى اقصى حد ممكن .

ان على الفرد ان يعرف كيف ينظم استعداداته العقلية والمعرفية وفكرته عن نفسه ليواجه التغييرات الداخلية التي تطرأ على جسمه ونفسه خلال رشده وشيخوخته ، وليواجه الضغوط الخارجية التي يفرضها عليه المجتمع المتغير الذي يعيش فيه .

ان اهداف دراسة علم نفس الكبار هي في حقيقتها اهداف الحياة نفسها ، الحياة المتوثبة الهادفة الى المثل العليا في مختلف ميادين النشاط .

من هم الكبار ؟

تعتبر مرحلة الكبار .. مرحلة النضج واكتمال الشخصية وضفعها وانحدارها ، فهي ربيع العمر وخريفه . فهي تتطور بالفرد عن رعاية الاسرة الى الاستقلال الذاتي وكسب العيش ومسؤولية تكوين اسرة ورعايتها . وفي هذه المرحلة تصطدم احلام المراهقة بالواقع . ولهذا ينبغي ان يتعلم الكبير كيف يكيف آماله لمظاهر ومطالب البيئة التي يعيش فيها .

ورغم الاختلاف بين علماء النفس حول تحديد العمر الزمني لكل مرحلة من مراحل نمو الفرد . فأن التقسيم التالي يبدو اكثر اتفاقا فيما بينهم . .

ـ العام الاول والثاني	مرحلة المهد
	مرحلة الطفولة المبكرة
ـ الاعوام ٣ ر ٤ ر ٥	مرحلة الحضانة
ـ ٦ـ١٢ سنة	مرحلة الطفولة المتاخرة
ـ ١٣ـ١٨ سنة	مرحلة المراهقة
ـ ١٩ـ٢٥ سنة	مرحلة الرشد المبكر
ـ ٢٦ـ٤٥ سنة	مرحلة الرجولة (اواسط العمر)
ـ ٤٦ـ٦٥ سنة	مرحلة اكتمال النضج
ـ ما بعدها	مرحلة الشيخوخة

ان هذه المراحل ليست منفصلة عن بعضها بل هي متصلة وما تفصيلها .

هكذا الا بقصد التوضيح وينبغي النظر اليها وفق ما يلي :

١ ـ ان هذه المراحل متداخلة .

٢ ـ ان هناك اختلافا واضحا بين كل مرحلة ونهايتها ، يرجع اساسا للاختلافات الكبيرة حضاريا داخل المجتمع الواحد من جهة ، والاختلافات الكبيرة بين الحضارات والدول من جهة اخرى وهذه تؤثر بدورها في تحديد متوسط عمر الفرد .

ويمكن ان نعرف الكبار بانهم الاشخاص الذين تجاوزوا مرحلة المراهقة المتأخرة وبدأوا بمرحلة الرشد المبكرة . أي الذين تمتد اعمارهم من عمر ١٩ سنة الى عمر ٦٥ سنة والى نهاية العمر .

تعلم وتعليم الكبار :

بعد تحديد مفهوم الكبار لابد من الاشارة الى مفهوم اساس يرتبط بمفهوم التعليم الا وهو مفهوم التعلم الذي يعني التغيير او كما يعرفه الكثيرون بانه : تغيير او تبديل في السلوك وما نطلق عليه اليوم بتعلم الكبار لا نقصد به نوعا من التعلم يختلف عن تعلم الصغار ، فالمجتمع يتعلمون اي يعدلون او يغيرون في سلوكهم سواء كانوا صغارا ام كبارا لان ، عملية التعلم عملية داخلية يكون فاعلها الرئيس هو الفرد نفسه .

اما التعليم فهو العملية التي تستهدف الفرد من خارجه لاكسابه المعرفة والمهارات العقلية والحركة لتؤدي به الى ان يتغير (يتعلم) ولهذا فهي تختلف باختلاف الافراد لانها اسلوب او طريقة لايصال ما يمكن ان يؤدي الى تعديل او تغيير في سلوك الفرد ، شرط ان تكون مناسبة له ولقابلياته . ويمكننا القول ان التعليم وجهان لعملة واحدة .

ولعل السؤال الذي يطرح نفسه هو : لماذا يشيع بين الكبار ان وقت التعليم قد انتهى بالنسبة لهم ، وانهم ليسوا في العمر الذي يتناسب والجلوس في حجرات الدرس ؟ ولتفسير هذه الظاهرة التي تخلق من التقدم في العمر اتجاها ضد التعليم يقف عائقا دون انتظام الاميين في مراكز محو الامية ودون اندفاع الكبار ، عموما في المشاركة في برامج التدريب والتاهيل والدورات التنشيطية او بعبارة ادق تجعل من الفرد عازفا عن التعليم بحجة انه غير مؤهل للتعليم في مثل هذا السن ، اقول لتفسير هذه الظاهرة هناك امرين رئيسيين في غاية الاهمية يمكنهما القاء الضوء عليها ، حيث يحدد هذان الامران النمو والتطور الانساني .

١ ــ الحدود القصوى لقدّرات وامكانات الفرد الفعلية .

٢ ــ الحدود النفسية التي يضعها الانسان لنفسه ، اي فكرة الانسان عن نفسه وقدراته .

فقد تكون هذه الفكرة اعلى من الحدود القصوى لقدراته او اقل منها . اذ ان ما يعطل النمو الانساني هو الحدود النفسية التي يضعها الكبار لانفسهم التي دائما ما تكون عند الاميين الكبار دون الحدود القصوى لقدراته وامكاناته الفعلية حيث تشكل هذه الحدود النفسية العائق

الرئيس امام كل دعوة للاسهام في برامج محو الامية او تعليم الكبار او اي برنامج تدريبي .

ورغم ما يعتقده الكبار من عدم قدرتهم على التعلم فأن البحـــوث والدراسات العالمية قد اشارت الى ان بامكان الكبار ان يتعلموا فيمـــا لو ازيلت هذه الحدود او الحواجز النفسية . وعوملوا باســـاليب تتفق ومطاليب النمو الجسمي والعقلي والانفعالي للكبار .

خصـــائص الكبـــار

بماذا تختلف عــن الصغــار

هل يختلف الكبار عن الصغار في الجسم بحيث انهم لا يستطيعون الجلوس على رحلات الصغار فقط انهم يختلفون عنهـم في الحاجـــات والخبرات بحيث يتطلب الامر وجود مناهج وطرق وكتب ووسائل ايضاح خاصة بهم ، في الواقع ان الكبار يختلفون عن الصغار اذ غالبا ما يواجـــه الكبير في تعليمه ـ مشكلة كبيرة ذلك لانه يطلب منه ان يتعلم ما وضـــع من مناهج وكتب للصغار . كما ان المعلمين الذين يقومون بالتعليم يفتقرون الى الخبرة في تعليم الكبار اذ انهم اعدوا اصلا لتعليم الصغار ويســـود الاعتقاد هذه الايام عند المربين ان المناهج والكتب وطرق التدريس يجب ان تكون ذات صلة بالاهداف التربوية وبحاجات المتعلمين .

ان عدم الالمام بخصائص الكبار من قبل العاملين في حقـــل تعليـــم الكبار ومحو الامية ، قد يكون احد الاسباب الرئيسـة في قصور برامـــج تعليم الكبار ومحو الامية في تحقيق الاهداف المرغوبة في اكثر من بلد وكثيرا ما يلاحظ ، وبخاصة في تجربة العراق السابقة ان بعض العاملين في مجال محو الامية كانوا يتعاملون مع الكبار في مراكز محو الامية بنفس الاسلوب الذي اعتاده معلم المدرسة الابتدائية مع الصغار كما لوحظ ان البرامج والطرق ومجموع النشاطات لا تختلف في جوهرها عمـــا هو منطبق في المدرسة الإبتدائية وهذا ما كان يحصل في العراق قبل عشر سنوات او اكثر حيث كان كتاب القراءة للصف الاول الابتدائي هو المعـــول عليه في مراكز محو الامية والمدارس الابتدائية المسائية وبنفس الطريقة . وكـــان هذا الاسلوب قد ادى الى ذلك القصور في تحقيق الاهداف المرجوة مـــن تعليم الكبار ومحو الاميتهم .

وخلاصة القول ان الجهل بخصائص الكبار ادى الى ضياع الجهود والاموال التي صرفت على نشاطات محو الامية طيلة سنوات مضـت .

او سنتعرض الان الى المجالات العامة او محاور الاختلاف بين الكبار والصغار وهي :

١ ـ مجال الخبرة :

ان الكبار هم مصدر الخبرة ويمتلكون تراكما كبيرا منها فالكبير حينما يدخل مجال التعليم ان يواجه خبرات جديدة تماما فلديه من الخبرات الكثير ، وقد ترابط الخبرات الجديدة بخبراته القديمة وتصبح منطلقا للابداع والتجديد كما يمتلك الكبار من العادات الثابتة والانماط الفكرية المترسخة ما يجعله اقل انفتاحا من الناحية العقلية او اكثر انغلاقا فكريا عن كل جديد . فالكبار من الناحية النفسية اشد مقاومة للخبرات الجديدة وبخاصة ما يتعارض مع خبراتهم القديمة . ولهذا وجب على معلم الكبار ان يكون حذرا حينما يتعرض لخبرات الكبار وان يبتعد قدر المستطاع عن التقليل من شأن خبرات الدارسين القديمة وفي هذا الخصوص تبرز اهمية المناقشات الجماعية بين المعلم والدارسين بعيدا عن اسلوب التلقين السائد في مدارس الصغار الذي يرفضه الكبار .

٢ ـ مجال الاتصال والتفاعل مع المجتمع والحياة :

ان مجال الاتصال والتفاعل الاجتماعي في حياة الكبار واسع ومعقد ومتنوع ، فله مجال اسرته وعمله وصداقاته ومجتمعه الكبير . وصحيح

ان للصغير عالمه الخاص به ولكنه بسيط بعيد عن كل تشعب وتعقيد ،

اما عالم الكبير الذي يمتاز كما قلنا بالتعقيد والتنوع والاتساع فيفرض عليه ان يتعلم كل يوم بل كلما سنحت له فرصة التفاعل مع الاخرين ولهذا فعندما ينتظم الكبار في مراكز محو الامية او مدارس تعليم الكبار فانما يلتحقون تحت ضغط معين ناجم عن موقف حياتي او اكثر عكس ما نراه في مدارس الصغار حيث يلتحق الصغير بناء على رغبة اهله او اي سبب اخر ولكن دون وعي منه لموقف حياتي معين .

٣ ـ العمليات العقلية والمعرفية :

في الواقع لا يعود هذا الاختلاف بين الكبار والصغار الى اثر التقدم في السن بقدر ما للعاملين السابقين من اثر اذ ان خبرة الكبار المتراكمة عبر السنين وسعة اتصالهم وتفاعلهم الاجتماعي يؤديان بالضرورة الى رفع مستوى العمليات العقلية والمعرفية عند الكبار . ومن هذه الحقيقة يمكن ان تكون برامج الكبار من الناحية المعرفية والعقلية ارفع مستوى من برامج الصغار .

٤ ـ مفهوم الـذات :

ان الذات تركيب من الافكار والاتجاهات التي تكون ادراك الفـــرد لوجوده المنفرد . ويعرفها (جير سلد) بانها المجموع الكلي لكل ما يستطيع الفرد قوله انه لي ، فهي نواة الشخصية .

ومفهوم الذات او فكرة الفرد عن نفسه تختلف من فرد لاخر ويكون الاختلاف على اشده اذا كان الافراد في مراحل عمرية مختلفة .

فالاطفال يولدون وهم يعتمدون في حياتهم على الكبار وعلى هـــذا الاساس نجد الاطفال سلبيون او عناصر متلقية من الكبار .

محاولين اختزان معلومات الكبار وثقافتهم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية . ويستمر الطفل على هذا المنوال حتى يصل مرحلة المراهقة حيث يبدأ بتعديل فكرته عن نفسه ويحاول تحمل مسؤولية ادارة حياته التي عادة ما تتعاض مع رغبة الكبار ، ويظل الكبار متمســكين بفكرة ان المراهق لايزال معتمدا وليس مستقلا .

وحينما يطأ المراهق ابواب عالم الكبار يبدأ بفكرة جديدة عن نفسه تنمو معه عبر السنوات ، يبدأ بمفهوم جديد عن نفسه كفاعل او منتــج متمثلا في ادائه لعمله كعامل او (زوج ، اب ، ام مواطن) فمن خلال المركز الذي يحتله في المجتمع الذي تترتب عليه ادوار يؤديها يكتسب الكبيـــر فكرته عن نفسه وفكرته عن الاخرين ايضا . فهو يدير حياته بنفســـه ويتخذ قراراته بنفسه انطلاقا من ادراكه لذاته ، كما يريد من الاخريـن ان يفهموه على نفس الصورة التي يراها لنفسه .

ان الامر الذي يعزز هذه الفكرة لدى الفرد عن ذاته هو تطابق نظرة الاخرين له مع نظرته الى ذاته . ويرى سوليفان ان مفهوم الذات يتكـون لدى الفرد من خلال التقدير الذي يمنحه اياه الاخرون .

ومما تقدم يمكن القول ان البيئة المحيطة بالفرد تسهم اسهاما كبيرا ورئيسا في تكوين ذات الفرد . وقد اثبتت الدراسات وجود علاقة ايجابية بين مفهوم الذات لدى الافراد وتحصيلهم الدراسي . فالفرد يندمج بسرعة في فعاليات التعليم التي تمس الجوانب الايجابية في ذاته .

ان مفهوم الذات عند الكبير له اثره في دوره كمتعلم في مراكز محـــو الامية ومدارس تعليم الكبار ، فقد تكون فكرته عن نفسه ناتجة عن خبرات مؤلمة عن المدرسة ومعلم المدرسة وهي بالتالي تؤخره عن التعليم وتخلـق لديه فكرة عدم صلاحيته للتعلم . كما قد تكون خبراته الماضـــية عــن

المدرسة بعيدة عن الالم والتجربة القاسية . مما يبعده عن فكرة كونه غير قادر على التعليم وباختصار فان الكبار يحملون افكارا عن انفسهم باعتبارهم فاعلين ومنتجين في هذا المجتمع وليسوا عناصر متلقية فقط . ويجب ان يراعى المعلمون هذه الحقيقة ويتعاملوا معهم بعيدا عن فكرة التلقين والاوامر والتأنيب واللوم متحاشين بذلك معاملتهم كتلاميذ ولهذا فان بعض الخصائص الجسيمة والعقلية والانفعالية للكبار ينفعنا في تحديد الشروط المناسبة لتعلمهم .

١ ـ الخصائص الجسمية :

تؤكد بعض المجتمعات على اهمية الشباب وقيامه بالاعمال المختلفة غير ان هناك اتجاها اخر في دول كثيرة يؤكد على دور الكبار في مختلف الاعمال على اساس اكتسابهم خبرات كثيرة خلال الحياة ولن ندخل في مناقشة ايهما افضل ، بل سنحاول دراسة التغييرات التي تطرأ على الانسان في مراحل العمر المتقدمة للتعرف على بعض جوانب نموه الجسمي التي لها مساس مباشر بتعليم الكبار . وقبل الحديث عن هذه الجوانب لابد من الاشارة الى ان ما سيرد من حقائق جاء نتيجة ابحاث ودراسات اجنبية اذ اننا في القطر العراقي نفتقر الى دراسات وبحوث من هذا القبيل ولكننا نأخذ بها على امل ان يتوافر الباحثون على دراسة هذه التغييرات مستقبلا .

الصحة الجسمية :

اظهرت الدراسات والبحوث ان للصحة الجسمية العامة للفرد اثرا في تحصيله المدرسي حيث اثبتت التجارب التي اجريت على مجموعات من الكبار الذي يتمتعون بصحة جيدة ومجموعات من الشبان المرضى ، ان تحصيل الكبار الاصحاء كان اكثر كما تبين من دراسة الاشخاص المصابين بضغط الدم انهم اقل قدرة على التحصيل من اشخاص اخرين بنفس الاعمار لا يعانون من ضغط الدم وكانت درجات الكبار الاصحاء في بعض الاختبارات اعلى من درجات الشبان واعلى من درجاتهم هم انفسهم على نفس الاختبار عندما كانوا شبانا ..

ويستنتج من هذا ان القدرة على التعلم والتحصيل تعتمد في الاساس على صحة الفرد ومستوى تعليمه . ولهذا وجب على المسؤولين عن تعليم الكبار ومحو الامية وعلى كافة العاملين في هذا الميدان الالتفات الى اهمية الصحة الجسمية العامة للدارسين ومراعاة ظروفهم الصحية وبخاصة معلمي الصفوف .

القوة البدنيـة :

تقاس القوة بعدة طرق مثل وزن الشيء الذي يمكن للفرد ان يسحبه او يرفعه وقوة قبضته وغيرها .

وقد وجدت من الدراسات ان افضل اداء في القوة يقع في حـــدود السنة الثلاثين من العمر ثم تبدأ القوة الى الهبوط والنقصان بعـد هـذه الدراسات تشير الى المعدلات وهناك استثناءات . كما قامت دراســة في انكلترا وجدت ان العمال في عمر ٤٦ـ٦٤ سنة هم افضل المجموعـات في الاداء ، وتشير معظم الدراسات الى ان الفقدان في القوة لا يعتبر امرا خطيرا الى حدود السبعين وقد اشارت دراسة العالم الاقتصادي الروسي ستروميلين الى ان السن له تأثير على :

١ ـ درجة المهارة البدنية للافراد ، حيث تزداد المهارة بازدياد العمر حتى سن ٣٢ .

٢ ـ درجة المهارة العقلية والكتابة ، حيث تزاد هذه المهارة بازدياد العمر حتى ســن ٣٠ .

السرعة وزمن رد الفعل :

يلاحظ ان سرعة رد الفعل ترتبط بتقدم سني العمر ، ويعود هـذا الى عوامل عدة منها ازدياد عمليات الهدم في الجسم . ويعـــزي بعـض الباحثين هبوط سرعة رد الفعل لدى الكبار بسبب تعودهم خلال ســني حياتهم على اصوات ونغمات كثيرة تجعلهم قـد تعـــودوا عليها ولـــن يستجيبوا لها بسرعة ان الدراسات النفسية التي اجريت على الاطفـال اظهرت ان السرعة والدقة في الاداء يرتبطان معا وهذا لا ينطبق على الكبار، فالكبار يؤدون الاعمال بدقة ولكن بسرعة اقل . وهذا ما يجب على المعلمين ملاحظته في اداء الكبار لواجباتهم المدرسية سواء البيتية او الواجــب الصفي ، حيث يمتاز اداءهم بسرعة اقل مما يحصل لــدى التلاميــذ

قوة الســمع :

ان التغير في السمع حاله حال التغير في الابصار ، حيث تكون وظائف الاعضاء السمعية في افضل حال ما بين سن العاشرة والرابعة عشرة تبدأ قابلية السمع بالهبوط التدريجي حيث يحدث ضعف في الخلايا العصبية السمعية في الاذن بعد سن العشرين فتضعف لدى الفــرد قابلية تمييز الاصوات بدقة . ان عدم القدرة على السمع الجيد تخلق لــدى الكبير مصاعب في فهم الحديث او الدرس وكما قلنا سابقا ان الكبار يلاحظ عليهم

انهم بطيئون في استجاباتهم للاصوات وهذا ناجم عن هبوط قدرتهم على السمع من جهة وبطء عملية ترجمة معنى الاصوات والاستجابة لها من جهة اخرى وينبغي علينا ونحن نتعامل مع الكبار ان نضع هذه الخاصية نصب اعيننا . فضعف السمع له اثار نفسية على الفرد قد تفوق الاثار البدنية . فهذا الضعف قد يؤثر في ثقته وقدرته على التعلم ، فيحجم عن زج نفسه في مواقف جديدة خوفا من الا يستطيع التوافق معها كما قد يكون لـه اثار اخرى اذ قد يحس بانه مهمل ومنعزل وبعيد عن اصحابه كما قد يتصور ان الناس المحيطين به يتهامسون عنه . لهذا نرى الكبار من هذا النوع ينسحبون ويعيشون في عزلة . ان على معلمي الكبار مراعاة هذه الخصائص التي اشرنا اليها مثل ضعف القوة البدنية والبصر والسمع وزمن رد الفعل ، فقد يجدون من الكبار من يعاني من مثل هذه الحالات .

قوة النظـر :

تعتبر العين افضل دليل يشير الى صحة الانسان ، وبتقدم العمر تحصل تغييرات اساسية في العين افضل مؤشر للعمر الفسلجي ، لهذا تستخدم الكفاءة البصرية كدليل على العمل الجسمي . ان نمو وظائف الاعضاء البصرية يكون سريعا في مرحلتي الطفولة والمراهقة وتصل قوة الابصار ذروتها في سن العشرين وبعدها تبدا بالهبوط التدريجي الى سن الاربعين ، وبعد الاربعين يحدث الهبوط السريع في قوة الابصار حتى سن الخامسة والخمسين حيث يتوقف الهبوط السريع وخلال التقدم في العمر تبدا انسجة العين بفقدان الماء وتراكم بعض المواد وفقدان المرونة وتصبح الجفون رقيقة وتفقد مرونتها ايضا . وعلى العاملين مع الكبار ان يراعوا هذه الخاصية لدى الكبار في وضع المناهج والكتب وتصميم وسائل الايضاح وعمل المعلمين داخل حجرة الصف .

٢ ـ الخصائص العقلية :

اشارت نتائج البحوث في مجال الخصائص العقلية للكبار الى امور في غاية الاهمية يجب مراعاتها عند التعامل مع الكبار وهي :

آ ـ ان السن وحده لا يعطل قدرة الكبار على التعلم .

ب ـ ان اداء الكبار في بعض العمليات العقلية قد يكون اقل من اداء الصغار وسببه ان الكبار اكثر نقدا وحرصا ومراجعة وتحليلا وربطا من الصغار .

جـ ـ ان نمو الذكاء يستمر الى مراحل عمرية ابعد مما كان يتصور سابقا .

حيث تشير دراسات كثيرة الى ان نمو الذكاء يستمر الى سن الخمسين .

د ـ قد يعترى التعليم لدى الكبار شيء من الانخفاض ، وسببه راجع الى امرين : اولهما بعض الضعف الذي يعترى الحواس (السمع والبصر . والسبب الثاني هو حرص الكبير ودقته في العمل وخوفه من الفشل الذي قد يلام عليه وبخاصة امام الكبار الآخرين في الصف .

هـ ـ لاتتأثر العمليات العقلية لدى الكبار بالتغييرات الجسمية فقط بل تتأثر ايضا بميوله واهتمامه واتجاهاته وارتباطاته باسرته وعمله ومجتمعه .

ز ـ قد تكون خبرات الكبير عاملا مساعدا على التعلم ، كما قد يكون عاملا معوقا له عندما تحمل بين طياتها اتجاها سلبيا نحو التعلم ، وهذا يدفع بالكبير الى ان ينغلق عن كل خبرة جديدة فالخبرات القديمة السلبية هي سبب الانغلاق وليس التقدم بالعمر كما يتصوره الكبار .

والانغلاق الذهني هو صورة من الجمود الفكري الذي يتميز بالنظرة التسلطية وعدم التسامح مع الاخرين الذين يختلفون مع الفرد بافكارهم . فالعقلية المنغلقة تميل الى الابتعاد عن مواقف التعلم بشكل عام وبخاصة تلك المواقف التي تشكل تحديا لقدرات ذلك الفرد على العكس من العقلية المنفتحة التي التي تشعر دوما بوجود حاجة للتعلم . ان هذا الانغلاق الذهني يتأتى في الاساس ـ وبخاصة لدى الاميين ـ من الاحساس بالعزلة والشعور باليأس من البيئة التي يعيش فيها الفرد . والامية غالبا ماتكون هي سبب الشعور باليأس حيث تدفع الفرد الى العزلة او مايسمى بالاغتراب . والاغتراب او الشعور بالغربة كصفة من صفات الشخصية تكون في الغالبنتيجة لتاريخ طويل من الحرمان من تلبية الحاجات الاقتصادية والنفسية للفرد مما يؤديبه الى لاعتقاد بعدم حاجة المجتمع اليه كعضو نافع فيه ، ولهذا فمن جملة مايتخذه بهذا الشان هو الوقوف بعيدا عن الرغبة في التعلم واتخاذ موقف عدائي منه .

٣ ـ الخصائص الانفعالية :

وقبل الحديث عن الانفعالات لابد من تحديد مفهوم الانفعال اولا ، فهو حالة توتر في الكائن الحي تصاحبها تغييرات فسيولوجية داخلية ومظاهر جسمية خارجية وقد ذكرنا سابقا ان مجالات اتصال وتفاعل الكبير واسعة ومعقدة ومتنوعة وتتجمع اتجاهات وقيم الكبير حول هذه المجالات ولذلك ينبغي مراعاة الامور التالية عند تعليم الكبار والتعامل معهم :

آ ــ ان حياة الكبير الانفعالية شديدة التعقيد والعمق ويجب الا تتعارض الخبرات الجديدة في التعلم مع قيمه واتجاهاته كي لاينفر من التعلم ، ولهذا يجب ان تهذب الخبرة الجديدة قبل تعريضه لها بعيدا عن الاسلوب المباشر .

ب ــ يجب ان يهتم العاملون في تعليم الكبار باتجاهات وفكرة الكبير عن نفسه اذ قد تكون هذه الفكرة عن نفسه سلبية وتعبر عن ضعف الثقة بالنفس . وعليهم مهمة اعادة الثقة بالنفس الى هذا الكبير ورفع معنوياته .

جـ ــ من الامور التي تدفع الى التعلم وجوده في اسرة وبين اصدقاء، فيحس بضرورة رفع كفاءته ولايقتصر الامر على الاسرة والاصدقاء فحسب بل هناك المجتمع الكبير الذي يعيش فيه ، فاذا خلقنا في الكبير احساسا بالمسؤولية تجاه وطنه ومجتمعه فانه سيندفع الى التعلم .

د ــ يمكن الافادة من رغبة الكبار في حبهم للاستطلاع ومعرفة اسرار هذا الكون العجيب ومكانة الكبير منه وماهو مصيره في حثهم على مايرام على دوام التسأول والتعلم وخلق رغبة طلب العلم في نفوسهم نستنتج مما سبق ، ان الكبار ليسوا كالصغار ، وما ينجح من طرق مع الصغار قد لاينجح مع الكبار دون ان يمر بتعديل او تطوير . فالكبار اقل سرعة من الصغار ، فهم لايرون ولايسمعون ولايستجيبون للافعال بنفس السرعة التي يمتاز بها الصغار . ومن هذه الحقائق ينبغي مراعاة مايلي :ــ

١ ــ على المعلم ان يتكلم ببطء ووضوح وبصوت عال .

٢ ــ على المعلم ان يتيح الوقت الكافي للدارسين لتسجيل ملاحظاتهم من السبورة .

٣ ــ على المعلم ان الا يولي ظهره للدارسين ولايبتعد عن انظارهم .

٤ ــ على المعلم ان يكتب على السبورة كل مايرد من الكلمات غير المألوفة او الاسماء الجديدة والتعابير الغريبة لمساعدة الدارسين .

٥ ــ يجب وضع مقاعد الدراسة بشكل يسمح لجميع الدارسين من رؤية المعلم وهو يتكلم اذ ان الكبار بمرور سنوات العمر يتعلمون الاعتماد في تعلمهم عن طريق قراءة الشفاه وملامح الوجه وتعابيره .

٦ ــ من الضروري ان تكون غرفة الدرس مضاءة بشكل كاف وبعيدة عن الضوضاء وتمتاز بظروف صحية جيدة من حيث التدفئة والتبريد .

٧ ـ يجب ان يخطط مجال الدروس بحيث يتناسب وسرعة الكبار الواطئة .

٨ ـ بامكان الكبار اداء مايمكن ان يؤديه الصغار من نشاطات تعليمية ولكنها قد تأخذ منهم وقتا غير قليل .

٩ ـ ان الكبار يتعلمون اسرع من الصغار فيما لو اعتمد تعليمهم على خبراتهم السابقة .

١٠ ـ يتحسن تعلم الكبار بتحسن صحتهم الجسمية العامة .

دوافع التعلم لدى الكبار

تؤكد البحوث والدراسات النفسية الحديثة اهمية الدوافع في عملية التعلم اذ تشكل المحور الرئيسي في هذه العملية . فالتعلم لن يحصل دون دوافع او حاجة او رغبة لدى المتعلم تدفعه لان يتعلم وقد اصبح تشخيص دوافع المتعلمين وحاجاتهم من الامور الرئيسة لكل واضعي البرامج التعليمية بشكل عام ، وقد اهتمت برامج محو الامية حديثا بدوافع الاميين وحاجاتهم بقصد استثارتها واستغلالها في عملية محو الامية .

كثرت التعاريف التي توضح مفهوم الدوافع ولسنا بصدد عرضها ويكفي ان نعرف الدوافع بانه القوة المسببه والمعضدة للسلوك . وتظهر هذه القوة لدى الفرد نتيجة لوجود نقص او حاجة الى اشباع جسمي او نفسي معين ، فدافع الجوع ينشط عندما تكون لدى الفرد حاجة للطعام فتراه قلقا غير مستقر ، وعندما يتناول الطعام يهدأ قلقه ويستقر ونقول حينذاك انه اشبع حاجته وسكن دافعه فالدافع قد يعبر عن نفسه في صورة قلق وعدم استقرار او فقدان للتوازن الجسمي والنفسي والعقلي فيدفع الفرد الى سلوك غايته الاساسية تخفيف الالم او القلق والى تحقيق التوازن والاستقرار ويتم ذلك عن طريق اشباع الدافع الذي سبب هذا القلق وعدم الاستقرار . ويمكننا تصنيف الدوافع الى قسمين رئيسين هما :

الدوافع الايجابية التي تعبر عن نفسها في صورة قوة دافعه تدفع الفرد الى تحقيق هدف معين والدوافع السلبية التي تعبر عن نفسها في صورة مانعة تدفع الفرد وتبعده عن اشياء او مواقف معينة . ولهذا تدعى الدوافع الايجابية بالحاجات او الرغبات وتدعى الدوافع السلبية بالمخاوف والمكاره .

ان دراسة الدوافع قد مرت بمراحل طويلة لسنا بصدد استعراضها الان ، ولكن الذي يهمنا في المجال هو ان ماجرى من ابحاث ودراسات عن الدوافع تركزت حول دوافع الدارسين في دول اخرى ليست عربية مثل كندا وامريكا وانكلترا .. ويمكن القول ان ماظهرته هذه الدراسات عن الدوافع يشير الى وجود عوامل رئيسة او محاور رئيسة تتركز حولها مجموعة الدوافع المتفرقة كأن نقول الدافع الاجتماعي او الدافع التعليمي وغيرها . ان مايهمنا في هذا الصدد هو اننا لن نتمكن من اخذ هذه الدوافع ونسحبها على الدارسين العراقين او العرب لذلك نحن بحاجة الى مسح عام وشامل لدوافع الدارسين العرب كي نتمكن من الاحاطة بشكل صحيح بدوافع الدارسين ونصوغ اهدافنا وبرامجنا بموجبها ، اذ لن نتمكن من جلب الدارسين دون اثارة دوافعهم للتعلم ، ونطلب منهم دون التعلم دون دافع . وقد بين اسح الاولى لدوافع الكبار في الوطن العربي ان التعلم لدى الكبار كان بدوافع خارجة عن التعلم ذاته ، فمنها ماهو اجتماعي او اقتصادي او ديني .. وقد حددت الحلقة الدراسية التي انعقدت لتنظيم برامج الحملة العربية لمحو الامية في الدول العربية ، اهم الدوافع التي تدفع الاميين الى التعلم منها .

١ ـ الدوافع الاجتماعية :

آ ـ الرغبة في الاحتفاظ باسرار .

ب ـ الرغبة في التمتع بمكانة المتعلمين وقيمتهم الاجتماعية .

جـ ـ الرغبة في قراءة العناوين واللوحات ومتابعة الاحداث في الصحف والمجلات .

د ـ الرغبة في الاستمتاع بصحبة بعض الدارسين الاخرين .

٢ ـ الدوافع الاقتصادية :

آ ـ الرغبة في القيام بعمليات البيع والشراء وغيرها من المعاملات التجارية .

ب ـ الرغبة في الحصول على شهادة وعمل افضل .

جـ ـ الرغبة في القيام بمطالب العمل الحالي على نحو افضل .

٣ ـ الدوافع الدينية :

وتلخصت الدوافع الدينية في قراءة القرآن الكريم والاحاديث النبوية الشريفة ومعرفة الاحكام الشرعية .

٤ ــ الدوافــع الثقافيــة :

وتلخصت في الرغبة في قراءة الكتب والقصص والوصول الى مراحل اعلى في التعليم .

وقد اشارت الحلقة ايضا الى اهم الدوافع السلبية التي تصرف الاميين عن التعليم منها :ــ

١ ــ اعتقاد الامي انه متقدم في السن وقد فاتته فرص التعلم .

٢ ــ خوف الامي من الوقوع في الخطأ امام الاخرين مما يعرضـــه للسخرية ويشعره بالفشل .

٣ ــ ضيق الوقت والجهد المتبقي لدى الامي بعد عمله اليومي .

٤ ــ افتقار البيئة التي يعيش فيها الامي الى العوامل التي تثير فيه الرغبة في التعلم . وسنحاول الان ايراد بعض الامثلة على انماط مـــن السلوك السلبي للاميين الناجم عن دافع سلبي يقف حائلا دون تعلمهم مما يساعد معلم الكبار على فهمها ، ومحاولة أزالتها ومنها .

١ ــ الشعور بالنقص :

قد يخلق الانضمام الى مراكز محو الامية شعورا بالنقص لدى الامي فالتوجه الى مركز محو الامية في حد ذاته وصمة عار في نظر بعض الكبار من الاميين الذين يشعرون باحترام الذات وينظرون الى انفسهم نظرةعالية. فبينما هم قانعون بحياتهم وراضون بما حققوا فيها من نجاح على صعيد العمل والاسرة ، يجدون انفسهم وقد جلسوا في مقاعد الصغار ممـــا يشعرهم بالضآلة والصغر .

كما ان سماعهم لموضوعات ومعارف وحقائق جديدة قد يزيد من حدة هذا الشعور بالنقص لديهم وقد يقع الامي نتيجة لهذا في صراع نفسي ويتوقف نجاح الامي على عدة امور منها تغلبه على هذا الصراع . وممـــا يساعده على التغلب على الصراع . الاساليب التي يستخدمها المعلمون في التعامل معه والطريقة التي يستخدمها معه في التدريس .

٢ ــ السلبية اثناء الدرس:

قد يميل الاميين الكبار الى السلبية اثناء الدروس ويؤثرون الصمت اثناء سير العملية التعليمية ولايشتركون في المناقشات الجارية داخـــل الصف وذلك بسبب الخوف من ان يجرح كبرياءهم او يقلل من شـأنهم وبخاصة اذا عجزوا عن الاجابة عن بعض الاسئلة امام الدارسين الذين

قد يكون بعضهم في سن ابنائهم او اقل منهم شأنا في نظرهم . ويفضل في مثل هذه الحالة ان يكون الدارسون في مراحل عصرية متقاربة . كما قد يلجأ المعلم الى اساليب المناقشة الجماعية ويدرب الدارسين على احترام اراء الاخرين وافكارهم وعدم التقليل من شأن اية اجابة او اي رأي او اي سؤال مهما كان او تافها او سخيفا . وبهذا قد تزول هذه السلبية .

٣ ـ المفاهيم الخاطئة عن التعلم :

يعتقد الكثير من الاميين ان زمن التعلم قد ولى وانتهى بالنسبة لهم وكأن فترة الطفولة هي الفترة المثالية والوحيدة للتعلم ، ومادامت الطفولة قد انتهت واصبحوا رجالا فان الفرصة للتعلم قد انتهت الى الابد . ولهذا نجدهم مترددين في الاقبال على ماكز محو الامية او يعارضون فكرة التعليم وهنا تقع على العاملين في ميدان محو الامية مهمة شاقة وخطيرة في اقناع هؤلاء الكبار عكس مايعتقدوه وان يغيروا هذه الفكرة من اذهانهم وذلك عن طريق التوعية بالندوات والاجتماعات العامة واللقاءات الفردية وبرامج التلفزيون والاذاعة . وقد اثبتت الدراسات والبحوث النفسية والاجتماعية امكانية الفرد للتعلم بغض النظر عن مرحلته العمرية ، الا ان هذه الدراسات قد اظهرت ان التعلم في مرحلة الطفولة يكون اسهل واسرع من التعلم في مراحل السن المتقدمة . الا ان الفرق في كون الكبار يتميزون بنضج عقلي وانفعالي وجسمي ولديهم ثروة هائلة من المفردات اللغوية والتجارب الكثيرة التي لاتتوفر لدى الصغار .

٤ ـ الانشغال بالحاجات الاولية ومواجهة ضغوط الحياة :

يعتقد بعض الكبار الذين يكدحون طوال النهار من اجل لقمة العيش لهم ولاسرهم ان ـ التعلم في المدارس او المراكز ليس ضروريا لهم مادامت لقمة العيش متوفرة وهم يقضون معظم اوقاتهم في العمل على كسبها . ومن منطلق الاهتمام بالدوافع الاولية يجد هؤلاء الكبار ان التعليم بالنسبة لهم ترفا وليس لديهم الوقت الكافي له . ومن الطبيعي ان الكبار الذين لايملكون من مقومات المعرفة غير كسب العيش وضمان السكن لهم ولاسرتهم تسيطر عليهم هذه الدوافع وتبقى مسيطرة حتى يتم اشباعها وذلك بضمان العيش والسكن وغيره .

ان الدوافع تلعب دورا هاما وخطيرا في عملية العلم اذ ان التعلم دون دافع لن يكون ذا اثر في حياة الدارس . ان الذي يثير اهتمامنا في هذا المجال هو كيفية رفع مستوى دافعية الكبار نحو التعلم من جهة وكيفية ازالة

الدوافع السلبية لديهم . ويقتضي ذلك من واضعي مناهج وكتب محـــو الامية وتعليم الكبار والمعلمين مراعاة مايلي :

١ ـ ان يكون جو التعليم غير نمطي لكي يحس المتعلم الكبير بالراحة والاطمئنان ، ويتمثل هذا في اثاث غرف الدراسة والادوات والاجهزة بحيث تتناسب وحجمهم .

٢ ـ ان يعامل الكبار باحترام ، وان تراعى ايجابيتهم ومبادرتهم في اتخاذ القرارات وتقديم المقترحات كما ينبغي ان تكون النظرة اليهم كافراد متميزين ، وان يتحاشى المعلمون معاملتهم كتلاميذ ، ومراعاة استقلاليتهم اي ان يتوافر جو ديمقراطي بينهم وبين المعلم .

٣ ـ تشخيص دوافع الكبار ، لان معرفة مايريدة الكبار من التعليم تساعدنا في فهمهم بصورة جيدة اي يجب ان يؤخذ رأيهم فيما يريدون تعلمه . ومعنى هذا ربط المادة التعليمية باهداف او دوافع الدارسين ومشكلاتهم .ولن يتم هذا مالم تشخص البحوث العلمية الميدانية ماهـي دوافعهم .

٤ ـ المكافأة النفسية او المادية على النجاح او الاجابة الصحيحة امر في غاية الاهمية بالنسبة للدارسين اذ ان اشعار الدارس الكبير بالنجاح يعتبر من اقوى الدوافع التي يمكن استغلالها في دفع الدارس نحو التعلم ورفع معنوياته وزرع الثقة في نفسه ولهذا فان وجود نظام للحوافـــز او المكافات المادية والمعنوية شيء ضروري لدفع الدارسين للاقبال على التعليم .

المراجـــع :

١ ـ احمد ، محاسن رضا ، برمجة المواد التعليمية لمحـو الامية وتعليم الكبار (القاهرة الشركة المصرية للطباعـــة والنشر ١٩٧٧ .

٢ ـ بكر ، محمد الياس ، (علم نفس الكبار) بغداد : مطبوع رونيو، ١٩٧٦ .

٣ ـ بكر ، محمد الياس ، قراءات في علم نفس الكبار (بغــــداد : مطبوع رونيو١٩٧٧) .

٤ ـ جعفر ، نوري ، التقـــدم العلمي والتكنولوجي ومضامينـه الاجتماعية والتربوية (بغداد: دار الحرية للطباعة ١٩٧٨) .

٥ ـ جلال ، سعد ، المرجع في علم النفس (القاهرة دار المعارف بمصر ، ١٩٦٨) .

٦ ـ الجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار ، علم تعليم الكبار (القاهرة الشركة المصرية للطباعة والنشر ، ١٩٧٦) الجزءالاول .

٧ ـ ريان ، جون ، لقاء مع الدكتور جون ريان ، مجلة تعليم الجماهير عدد ٩ ، ١٩٧٧ .

٨ ـ حزب البعث العربي الاشتراكي «التجربة والافاق» (التقرير السياسي للمؤتمر القطري الثامن لحزب البعث العربي الاشتراكي) عام ١٩٧٤ ، بغداد : ١٩٧٤ .

٩ ـ حنا ، عزيز ، سيكولوجيا الكبار ، ندوة خبراء لدراسة دور تعليم الكبار في تكوين القوى العاملة (القاهرة : مطبوع رونيو ، ١٩٧٧) .

١٠ ـ سعيد ، سعيد حميد ، محو الامية بين الواقع والطموح(بغداد ملحق جريدة الجمهورية بمناسبة يوم محو الامية العربي ، ١٩٧٨) .

١١ ـ طه ، فرج عبد القادر ، التعليم والتدريب والانتاجية ، ندوة خبراء لدراسة دور تعليم الكبار في تكوين القوى العاملة (القاهرة: مطبوع رونيو ، ١٩٧٧) .

١٢ـ عثمان ، سيد احمد (الاسس النفسية لتعليم الكبار) مجلة تعليم الجماهير عدد ٧ ، ١٩٧٦ .

١٣ـ عفيفي ، محمد الهادي : مفهوم تعليم الكبار ، مجلة تعليم الجماهير ، عدد ٦ ، ١٩٧٦ .

١٤ـ اللقاني ، احمد حسين ، طرق واساليب تعليم الكبار : مجلة تعليم الجماهير ، عدد ١٠ ، ١٩٧٧ .

١٥ـ مجلس قيادة الثورة «قانون الحملة الوطنية الشاملة لمحو الامية» بغداد : ١٩٧٨ .

١٦ـ نوفل ، محمد نبيل ، محو الامية وخطط التنمية القومية مؤتمر بغداد لمحو الامية الالزامي ٨ ـ ١٥ ايار ١٩٧٦ (بغداد مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، ١٩٧٦) .

١٧ـ اليونسكو ، توصية مؤتمر نيروبي الخاصة بتعليم الكبار (باريس : ١٩٧٧) .

منظمة العمل العربية
وسائل الاتصال بالجماهير

اعداد

الاستاذ حميد جاعد

تحديد معنى الاعلام ، يقضي قبل كل شيء ، التعرف على الاتصال والمقصود به ، ومن ثم تتبع العلاقة بينهما ... بحكم كونهما اصطلاحين مترادفين ومتداخلين احدهما يعكس مفهوم الاخر ومعناه باستثناء الفروقات الجزئية التي تميزهما عن بعض .

ولهذا لابد من تحديد الاتصال وتحديد معناه والمقصود به ، قبل الولوج في مفهوم الاعلام ومضمونه ووسائله ..

الاتصال :

للاتصال معنيان الاول يقصد به العملية الاتصالية ، والثاني الوسائل التكنولوجية المستخدمة فيها ..

فالاتصال في المعنى الاول ، يعبر عن حقيقة الوجود الانساني والتفاعل الاجتماعي . ومن ثم فانه يعني مختلف الاساليب التي يؤثر فيها شخص ما ، في الاخر ، او يتأثر به ، ويتم بطرق مباشرة او غير مباشرة . فالاتصال يحتوي على مضمون العملية الاتصالية ، ويجعل في الوقت نفسه ، التفاعل بين العناصر الانسانية ممكنا ، ويمكنهم من ان يصبحوا كائنات اجتماعية والتعامل وفق اسس منطقية محكومة ، بجماع المصالح والعيش الدائم .

والاتصال في المعنى الثاني ، يقتصر الى حد كبير على الوسائل المستخدمة في الاتصال ، ابتداء من الطبول القبلية ، واشارات الدخان ، والواح الحجر ، وانتهاء بالوسائل التكنولوجية الحديثة كالطباعة والاذاعة والتلفزيون والسينما . الخ .

ولذلك قيل في الاتصال بانه الصلة او العلاقة التي تقوم بين الناس او الطريقة التي يؤثر الافراد بها فيها حولهم . وهناك فرق جوهري بين المعنيين ، فالاول يعني بحالة السلوك والشعور واللاشعور ، بالاضافة الى العمليات الاربع ، التي تمارس اثناء الاتصال : كاللغة والايماء وتقليد

السلوك ، والايحاء الاجتماعي ، بينما الثاني يتعلق بالجمع اي الاتصالات وهي التي تدخل في نطاق : الادوات والنظـــم التي تساعد على تحقيق الاتصال ، كالراديو والتلفزيون والنداآت والتخاطب والاشارة ووسائط النقل وغيرها من الوسائل التي مكنت الانسان مـن اختصار الزمن او المسافة وقد استطاعت هذه الوسائل ان تحرر عملية الاتصال ذاتها من شرطي المكان والزمان ، واصبحت صفة ملازمة لاي اتصال ، واحيانا ، يكتسب معناه ومضمونه في ان واحد . باعتبارها امتدادات تكنولوجيـة للكلام والاشارة والايماءآت لكن هذا الامتداد كان ذا تأثير كبير على تغير وتطوير مضمون الاتصال ومفاهيمه ، وقدراته ولم يعد من السهولة فصل تأثير تطور الوسائل على مضمون الاتصال ذاته . وبذلك اكتسب الاتصال مضمون جديد ، من خلال تمثله للعملية الاجتماعية ، بكل محتوياتهـا وتفاعلاتها ، في نطاق متطلبات وشروط التكوين الاجتماعي الذي يشتمل على العلاقات والوعي الاجتماعي ، وفي نطاق نمطية الانتاج وانعكاساتـه على علاقات الانتاج وقواه .

وقد عرف الانسان نمطين من الاتصال في تاريخه الطويل ، احدهما يعتمد على الصيغة المباشرة والاخر غير المباشرة .

الاتصال المباشر :

وهو يقوم على الاتصال المباشر بين الناس انفسهم عن طريق الاتصال الشفهي والشخصي بين الافراد انفسهم . وقـــد رافق هذا النظام ، التكوينات الاجتماعية البدائية ، والمتخلفة . هذا النظام لا يتصف ببنيان مستقل عن النظام الاجتماعي بصورة عامة ، كمـــا انه ، لا يملك كادر متخصص لتأديته . وانما كان الذين يقومون بالاتصال يتمتعون بمراكز اجتماعية ، داخل الجماعات او على اساس صلاتهم الشخصية والقبلية او الدينية . فالمعلومات تنحدر على اساس طبقي ، او قبلي او تسير وفق انماط العلاقات الاجتماعية التي تربط الجماعات ومجمل القول : ان هذا النوع من الاتصال قد رافق المجتمعات التقليدية بل انه احد سماتها البارزة بفعل .

* تخلفها التكنولوجي وعدم قدرتها على ابتكار وتطوير وســائل الاتصال الحديثة .

* او عدم قدرتها على امتلاك مثل هذه الوسائل لضعف امكاناتها المادية والتقنية .

* او بفعل الانظمة التي تحكم علاقاتها المتخلفة والتـي لا تؤمـن اساسا بقيمة وسائل الاتصال ولا تقدر اهميتها .

ومع ذلك طور مفهوم الاتصال المباشر ، واستخدم بفعالية كبيرة ، حديثا من قبل حركات التحرر ومن قبلها . اثناء ثورة اكتوبر عـــام ١٩١٧ . عندما اعتمد نظام الدعاة والمحرضين كاساس للتعبئة والتوعية والتوجيه .

الاتصال غير المباشر :

اما الاتصال غير المباشر فيتم عن طـــريق وسيلة ما ، الطبول والاشارات والعلامات ، او الوسائل الحديثة ، ابتداء من الطرق ووسائط النقل والتلفون وانتهاء بالراديو والتلفزيون .. .واصبح لمثل هذا النظام كيان مستقل ومؤسسات هدفها القيام بالاتصال . ووظائفها لا تقتصر على فرد او مجموعة معينة من الناس ، بل هي تتصف بالشمول والسعة، وتدخل في نطاقها جميع العمليات الاتصالية والاعلامية في ان واحد .

ويرافق هذا النظام التكوينات الاجتماعية الحديثة ، وله كـادر متخصص ، معد اساسا لاداء الوظائف التي يضطلع بها نظام الاتصـــال والتي تتصف في :ــ

* سيادة المؤسسات المدنية والجماهيرية فيها .

* متقدمة تكنولوجيا الى حد ما .

* تمتلك القدرة على تهيئة وتوفير الامكانيات المادية والتقنيـــة وخاصة فيما يتعلق بوسائل ووسائط الاتصال الحديث .

* لديها الكادر الفني لادارة وسائط ووسائل الاتصال الحـديث المتطور .

وبذلك فقد تطور مفهوم الاتصال ذاته وتوسع وتعددت وظائفه . واصبح يرتكز على اسس وقواعد علمية ، وتحول بدوره من مجرد حاجة لتنظيم العلاقات الى فن وعلم وتشعب لدرجة ، لم يعد من السهولة حصر مجالاته او وظائفه في حقل معين او مخصص .

ومن هنا فان تبادل المعلومات وكيفية نقلها واسلوب ايصالها الى الاخرين اصبح يمثل احد مجالات الاتصال ، ووظائفه الذي اصطلح على تسميته بالاعلام .

الاعـــلام :

اذن ما الاعلام وما هو مضمونه ؟

الاعلام في ابسط معانيه وصوره لا يخرج عن كونه (اخبارا) او نقل

الواقعة من مرسل الى مستقبل . اي انه عبارة عن نقل معنى او دلالة معينة ، او مفهوم الى كائن واع عبر رسالة اصطلاحية .

ولهذا اقترنت لفظة (اعلام) بالاخبار ، ولم تتجاوزه ، في البدء كنتيجة لانعكاس وظيفة الصحيفة (الوسيلة الام) على معنى ومفهوم الاعلام التي لم تبتعد كثيرا عن نقل اخبار السوق والتطوير الاقتصادي وانباء الاختراعات الجديدة انذاك .

ومع التطور السريع الذي رافق الثورة الصناعية ، لم يعد معنى الاعلام يفي بالحاجة لذلك توسع مفهومه وتطور تبعا :

* للحاجة الماسة الى القول والتعبير عن الراي ، في بدايات الثورة الصناعية وما بعدها .

* وتطور واتساع قدرات وظيفة الصحافة ذاتها وفيما بعد الوسائل الاخرى ومن ثم اتسع بالتبعية مفهوم الاعلام ذاته ولم يعد يقتصر على معنى الاخبار . . وانما بدات عملية التدخل المباشرة في مضمون الرسالة المتحققة في الخبر او الواقعة او الحدث . من خلال صيغ الوقائع والتعليق عليها . لغرض خلق رأي عام مؤيد او معارض .

ولذلك لم يقف الاعلام عند حال معينة ، بل توسع مجاله وازدادت اهميته ، فكلما برزت الحاجة الى المفاهيم الجديدة ، كلما ولدت الكلمات الجديدة ايضا ، للتعبير عن هذه المفاهيم ، ومن ثم يكتسب الاعلام بعدا وعمقا وضرورة . لان مضمونه اصبح بمثابة التعبير الموضوعي عن ميول الجماهير واتجاهاتها وخاصة جانبه الدعائي .

لذا لم يعد الاعلام الحديث مجرد (اخبار) عن واقعة او نقل معلومات وانما الاخبار اصبح يمثل المرحلة الاخيرة فيه ، على الرغم من الاولوية التي يتمتع بها في العمل الاعلامي اليومي ، كما تبدو للقاريء او السامع . فقد اصبح الاعلام يشتمل على استقبال المعلومات والمعارف والاخبار وكل ماله علاقة بالفكر الانساني ، وتفاعله في نطاق المجتمع المحلي او القومي اولا . ومعالجة هذه المعلومات عن طريق الانتقاء والاختيار والتشكيل ثانيا . واعادة بثها وتقديمها للقاريء والسامع والمشاهد على هيئة : خبر ، تعليق ، مقالة ، قصة ، تحليل ، فكرة ، صورة ثالثا .

ومن هنا اصبح مضمونه هو الاخر يحتوي على التوجيه والترفيه اضافة الى الاخبار ويحوي في اطاره فنونا كثيرة بدءا من الاعلانات التجارية وانتهاء بالدعاية السياسية .

لذلك فان معنى الاعلام تجاوز مفهوم اقتصاره على الاخبار ، وتجاوز ايضا محاولة اقامته ، كفن له قواعده واساليبه ، ومستقل عن الظروف الموضوعية والشروط الاجتماعية والسياسية والثقافية والحضارية للساحة التي يعمل فيها .

لهذا يعتبر الاعلام امتداد لوظيفة الدولة الاتصالية . التي تقوم على اساس تمكين الجماهير من الحصول على المعرفة والمعلومات بخلفيات النشاط السياسي والاجتماعي والثقافي .

ولم يعد من الممكن تصور وجود مجتمع انساني بدون اعلام . فالاعلام هو وسيلة التواصل الاجتماعي . وان دوره يتسع كلما اتسعت الحياة ، بل انه من الوسائل التي توسع الحياة الاجتماعية نفسها ، تمنحها الخصب والابداع والاستمرار . ولهذا تحول الاعلام كسائر فروع المعرفة البشرية الى علم له اصوله وقواعده ومؤسساته . وجل غايته التوجيه والاقناع ، ومخاطبة عقول الجماهير ووعيها ، لكي يسلكوا عن بصيرة سلوكا ملائما ازاء موضوع الرسالة الاعلامية ، سلوكا ما كانوا ليسلكونه قبل بث الرسالة .

ومع ذلك يجب ان نعترف بان الاعلام ليس الاصل ، ودوره ليس الحاسم ، بشأن تقرير صيغ الحياة والممارسات الانسانية لانه ينبع من معطيات الواقع الموضوعي ، ويتغذى بالامكانيات المادية والبشرية الملائمة.

والنظرة الموضوعية للاعلام تغنيه وتكسبه مكانة متميزة وهامة في اطار بناء العلاقات المعرفية الجديدة التي تحقق الانسجام بين الجماهير وقيادتها ، بين القمة والقاعدة هذه العلاقات التي تنشأ بين الناس ، جراء العمل المشترك ، النشاط الهادف والواعي للانسان . العمل الذي يتسم بالصفة الاجتماعية ، ويقترن وجود المجتمع البشري بقيامه هذه العلاقات تقضي بالضرورة ان يتداول الناس فيما بينهم ويتفاهمون بشأن موضوع نشاطهم الاجتماعي وهدفه وطرقه ، وبذلك تنشأ الصلة الاساسية وتبدأ بين المعلومات من جهة وبين الفعالية الاجتماعية المتحققة عبر النشاط الواعي للانسان (العمل) من جهة اخرى .

لهذا نجد ان مفهوم المعلومات يحتوي على مضامين الوعي الانساني، ويخدم اغراض انسانية ايضا .

هذه المعلومات من وجهة نظر علمية لا تقتصر على الاخبار وانما تتميز بالشمول والواقعية . لانها تمس مجالات الحياة كافة وتهم الرأي العام . وهذه الحقيقة ايضا هي التي تكسب الاعلام صفته المتميزة ،

كنشاط قيادي واجتماعي قائم بذاته يتكون من جمع المعلومات ومعالجتها واعادة نشرها باستمرار .

ووفق هذا الاساس يصبح الاعلام احد الادوات الهامة للتعبير عن رأي القيادة سياسية ، حزبية ، نقابية ، مـن جهة . وقائدا للنشاط الفكري الاجتماعي الجماهيري المتمثل في :

نتاج فكري ، مبادرات خلاقة ، مساهمـات معرفية ، مقولات ، ابداع فني ... الخ من جهة ثانية .

ومن هنا يتضح ان مفهوم الاعلام وصل الى درجة من الاتسـاع لا تسمح بحصره بمعنى (الاخبار) وانما يمكن اخذه كنشاط فكـري اجتماعي يرتكز على مقوم الاقناع ويأخذ بالتوجيه والاعلام والترفيـه في عملياته .

عناصر العملية الاعلامية :

تدخل في اطار العملية الاعلامية عناصر عدة ، وغياب احدها ، يشل ويعطل من فاعلية العملية ذاتها . هذه العناصر مهما اختلفت وجهـات النظر حولها يبقى هناك شبه اتفاق على اربعة عناصر رئيسية ، تستحيل العملية الاعلامية من دونها الى لا شيء فقديما قيل انها تتحدد بـ :ـ

* المتحدث
* والحديث
* والجمهور

الا ان تطور وسائل الاعلام ، والاعلام ذاته ، اضاف عناصر جديدة الى العملية ورغم الاختلافات في تشخيص هذه العناصر ، الا ان معظـم الباحثين في حقل الاعلام والاتصال قد اجمعوا بان هذه العناصـر تحدد بصورة عامة باربعة :

* المصدر (المرسل)
* رسالة
* وسيلة
* مستقبل (او مرسل اليه)

وهذا التحديد يكاد يكون مكتمل ان لم يكن نموذجي لانه يجمـع بين ابرز عناصر العملية الاعلامية الرئيسية ، ابتداء من المصدر وانتهاء بالمستقبل ، هدف الاعلام الاول والاخير . ونتناول هنا كل عنصر على حدة للوقوف على اهم ما يتميز به عن العنصر الاخر ، ومستلزماته .

المصدر :

المصدر هو معد الرسالة ، مصمم ومهندس الرسالة الاعلامية . ويتوقف عليه :

* اعداد الرسالة الاعلامية ، اي محتوى الرسالة .
* شكل الرسالة وطبيعتها ، بهيئة ، خبر ، تعليق ، تحقيق .
* اسلوب الرسالة وصيغتها ، المباشرة ، غير المباشرة ، الكلمات المستخدمة ، بسيطة ، معقدة ، ذات معنى واضح ، او معنى رمزي .

ومن اجل تأدية هذه الوظيفة يقتضي مراعاة عوامل عدة تؤثر على فاعلية المصدر ونجاحه من عدمه . وهذه العوامل يحددها معظم الباحثين في :

* مهارات الاتصال التي يملكها المصدر .
* معتقداته واتجاهاته .
* مستواه المعرفي ومعلوماته .
* موقعه في النظام الاجتماعي والثقافي والاقتصادي .

الرسالة

الرسالة هي فكرة منقولة من مصدر الى مرسل اليه لغرض مقصود ومخطط له مسبقا . اي انها النتاج المادي الفعلي للمصدر ، فالحديث هو رسالة والكتابة ، رسالة ، والصوت رسالة والصورة رسالة .

والرسالة تتضمن ثلاثة عناصر ، لا تكتمل بدونها ، كالشكل والمضمون وطريقة المعالجة .

الوسيلة :

ونقصد بها الاداة التي تمر عبرها الرسالة الاعلامية ، او بتعبير اخر انها حاملة الرسالة من المصدر الى المستقبل . هي الواسطة التي يتم عن طريقها نقل المادة المعدة اعلاميا الى هدف معين . الى جمهور عام، او خاص .

والوسائل التي يستخدمها الان معد الرسالة ، المصدر ليست وليدة اليوم ، وانما اذا تتبعناها تاريخيا ، سنجد ان الانسان قد ابتدع واخترع كذلك وسائل عديدة لتحقيق الاتصال ونقل مضمون رسائله

الاتصالية عامة ، والاعلامية خاصة ابتداء من الاشارات الجسمانية والاشارات بالاعلام ، والضرب على الطبول ، واشعال النار ، والدخان والرسوم ، وانتهاء بالصحيفة والراديو والتلفزيون وغيرها من وسائل .

وقد ادى تعدد وسائل الاعلام حديثا ، الى تعدد الاختيارات امام رجل الاعلام ايضا . بل تحولت الى عملية معقدة الى حد كبير . واصبحت مسألة تحديد الوسائل ومدى الاستفادة منها تمثل قضية اساسية ومركزية في مدى تأثير الرسائل الاعلامية ذاتها المنقولة بواسطتها وعبرها .

كما بدات عملية المفاضلة بين ايهما اكثر فاعلية من الاخرى تأخذ مداها في الحوار والمناقشات بين الاعلاميين انفسهم .

ومع ذلك هناك عوامل عدة تتحكم في اختيار الوسيلة الاكثر تأثيرا ونفاذا الى ذهن المواطن منها :ـ

* ما يتعلق بالمستقبل وقدراته ومهاراته الاعلامية ، فلا يجوز ان نستخدم الصحيفة في وسط تنتشر فيه الامية .

* او ما يتعلق بالوسائل ذاتها . فنوع الوسائل المتوفرة ، وقدراتها ، او التي يمكن توفيرها . فالبث الاذاعي والتلفزيوني وكميات المطبوع من الصحيفة يتوقف الى حد كبير على ما متوفر من وسائل وما يمكن تهيئته .

وفي حالات كثيرة تتدخل عوامل اخرى في عملية الاستخدام والاختيار ، كانتشار الكهرباء ، او توفر اجهزة الاستلام ، او المطابع والورق ... الخ . في تحديد نوع الوسائل التي يمكن استخدامها ، او في الحقيقة اختيارها وانتخابها لنقل الرسائل الاعلامية من المصدر الى المستقبل .

المستقبل (او المرسل اليه)

هو هدف العملية الاعلامية ، ومحورها ومركزها . فهدف الاعلام هي المستقبل ، وغايته الوصول الى قناعاته والتأثير في طريقة تفكيره ، وفي سلوكه . ولهذا لابد ان يؤخذ بنظر الاعتبار بشأن المستقبل :

أ ـ مهاراته الاعلامية .
ب ـ اتجاهاته .
ج ـ مستوى المعلومات التي يملكها .
د ـ قدراته الفنية .
هـ ـ ثقافته ومركزه الاجتماعي .

ومتى ما استطعنا الوصول الى هذه الحقائق يصبح بقدرتنا التحكم

في مضمون الرسالة التي نعدها ، وطريقة معالجة موضوعاتها . ومهما تكن العناية بالرسالة وبمحتواها تبقى عديمة الفائدة ، ان لم يؤخذ بنظر الاعتبار ووضعه الخاص والعام .

هدف المحرر في الصحيفة او اي وسيلة ثانية ، عندما يعد الخبر او يكتب المقال او يجري التحقيق هو القاريء ، والقاريء هنا هو المحور ومركز العملية الاعلامية . فالكاتب هدفه القاريء ، والمتحدث هدفه المستمع وهكذا قياسا للامور الاخرى ، اللوحة ، البوستر ، ... الخ .

المصدر يجب ان يعي دائما انه المستقبل اي انه اذا لم يستطيع ان يصل الى المستقبل في حديثه او مقاله وتحقيقه ولوحته فمعنى ذلك ان رسالته فاشلة وعديمة الفائدة وربما تؤدي الى نتائج عكسية . لذلك يجب أن يضع المصدر المستقبل دائما في فكره ، حينما يتخذ قراراته بالنسبة لكل عنصر من عناصر الاتصال .

أن ما يجب ان يدركه رجل الاعلام ، والمؤسسة الاعلامية ، عند اعداد الرسالة ، التكيف مع المستوى الثقافي وقدرات المستقبلين الفنية والاتصالية . ومراعاة مراكزهم الاجتماعية والفئوية . فلا يمكن محاكاة صغار السن بمستوى كبار السن ، او نتحدث مع اهل الريف بمثل ما نتحدث به لاهل المدينة . وخلاصة القول ان المستقبل يحلل الرسالة التي تصله دائما على ضوء : معرفته ، واتجاهاته ، ومهاراته ومركزه في الاطار الاجتماعي والثقافي ويجب ان نقر ، اردنا ذلك ام لم نرد ، ان مبرر وجود المصدر وعمله الاعلامي هو المستقبل لا غير الهدف والغاية من العملية الاعلامية بمجملها .

وسائل الاعلام

لقد تعددت وسائل الاعلام وتطورت بصورة كبيرة بفعل التطور التكنولوجي في اعقاب الثورة الصناعية ، فقد جاءت التكنولوجيا بالصحافة المطبوعة والكاميرا والافلام والراديو والتلفزيون ، واصبح بامكانها ان تصل الى مشاعر الانسان وتوسع من قدراته في الحصول على المعلومات ، واتاحت هذه الوسائل ايضا الوصول الى مواقع السكان كافة ، والقضاء على عزلة المجموعات البشرية في الريف(١) والمدن .

وهذه المميزات التي اكتسبتها وسائل الاعلام الحديثة من حيث التعدد والقدرات ، جعلت منها سلاحا ذو حدين ، ونتائجها مقرونة

(١) لجنة خبراء اليونسكو ـ استخدام الفضاء للتربية والتنميةفي الدول العربيةص٣٠

بطريقة وكيفية استخدامها ، لان انجازات العلم الحديث لا يمكن ان تكون خيرا او شرا في ذاتها ، وانما طريقة استخدامها هي التي تحدد قيمتها(٢). وهذا ينطبق على وسائل الاعلام كأحدى انجازات(٣) عصر الثورة الصناعية الاولى والثانية .

ونظرا لهذه الاهمية التي تتمتع بها الوسائل في مدى نجاح العملية الاعلامية ، سنستعرض فيما يلي اقدمها واكثرها فاعلية والمتمثلة في : الكلمة ـ الصحيفة ـ الراديو ـ التلفزيون .. وسنترك الوسائل الاخرى : كالسينما ـ المسرح او غيرهما ، باعتبارها وسائل ثقافية اكثر منها اعلامية :

الكلمة :

ابتدع الانسان وسائل عديدة لتحقيق وضمان عملية الاتصال مع الاخرين من بني جنسه . واقدم هذه الوسائل واعظمها حتى وقتنا هذا هي الكلمة ، وقبلها استخدم الاشارة والرسم والرموز البسيطة .

لقد ظلت الكلمة هي الوسيلة الوحيدة للاتصال لفترة تاريخية طويلة ، وتطورت مع تطور الانسان ومفاهيمه ، مع معارفه وممارساته .. فكلما ظهرت الحاجة الى المفاهيم الجديدة ولدت الكلمات على اثرها ، فالمحور الاساسي للمفردات اللغوية كان هو في مدى تطابقها تماما مع الحاجات الاجتماعية للشعب المستعمل لتلك اللغة ، حيث ان اللغة لم تظهر بصورة متكاملة ، فلغتنا تتكون اولا من الوحدات الصوتية ، وهي لبنات البناء في اللغة ، ومن ثم الكلمات ، واخيرا العبارات والجمل(٤) .

ان وسائل الاتصال تستخدم لنقل المعنى لا لتكوين تشكيلات بسيطة للحروف او رموز معروفة فالمهمة الاساسية للاتصال اللغوي هي نقل المعنى . فبواسطة اللغة نتمكن من مناقشة الظواهر وتفسير الحالات التي لم يتمكن العلم بعد من التوصل لها او حل لغزها ، فهي تمكننا من التحدث عن الاشياء الخارقة والمذهلة .

واللغة كذلك تضع في متناول اي شخص تصور العالم وفهمه ، فنحن نتكلم بحرية ويسر دون ان نعرف ان اللغة المنطوقة هي نظام اشاري يتصف بتعقيد هائل لانه قادر على التعبير عن التصورات الخيالية والافكار والمفاهيم كافة ، لانها وسيلة لتحريك صورة او فكرة

---

(٢) مارشال مكلوهان ـ كيف نفهم وسائل الاتصال ، ترجمة د. خليل صابات واخرون ص٢١ .

(٣) المتمثل باختراع غوتنبرغ عام ١٤٤ .

(٤) اصوات واشارات ص ٢٦ .

وتركيبها .. لهذا لعبت الكلمة دورا هاما واساسيا في عملية الاتصال الانساني والاعلام لما تحمله من مدلول وشعور ونغم وقصد ، بل اخذ الانسان يتفنى في استخدامها ، فهي وسيلته واداته في الاتصال والاعلام الذي اصبح في عصرنا يشمل ـ الى جانب الاخبار ـ الاقتناع والتسلية والتأثير في اتجاهات وسلوك الافراد .

ان الكلمة ، وهي اخطر ما استخدمه الانسان من الوسائل في اعلامه ، بقت الى جانب الاشارات والرموز سائدة في الاعلام مدة طويلة لكنها كانت مشروطة بان يكون لها معنى .. فقبل الاعلام المنقول يوجد الاعلام المخلوق(٥) ، وهذا صحيح لان الاشارة الهادفة لها دوما مرسل اليه ، اي مستلم المعلومات ، فدخان النار هو اشارة انه يحمل معلومات عن وجود النار رغم اننا لا نراها .. الا انه يمكن ان يكون الدخان اشارة هادفة اذا اتفقنا مع شخص ما بان الدخان يعبر عن (ان كل شيء على ما يرام) ، او (تحذير) ، او (انني هنا)(٦) . عند ذلك فهو يعتبر رسالة اعلامية هادفة تعلم عن شيء وتنبيء عن واقعة معينة .. فالاشارة والصيحة والكلمة والعبارة ، كلها سواسية ، وتعني شيئا واحدا اذا كانت هادفة ومقصودة لغرض ما ، لهدف ما . فبواسطة الكلمة تنتقل المشاعر ويتم التعبير عن العواطف والاخبار والاعلام ، وبواسطتها كذلك يتم نقل المعارف والمفاهيم والخبرات . اما النتائج والممارسات والكلمات من حيث تركيبها الداخلي فهي مجرد انظمة للاشكال التي يمكن استغلالها والاستفادة منها في تكوين الاشارات(٧) .

الصحافة :

تعد الصحافة من اقدم وسائل الاعلام الحديثة ، بل ظلت الوسيلة الوحيدة المؤثرة في الرأي العام لفترة طويلة ، الى ان ظهرت السينما والراديو ، ومن بعدهما التلفزيون وكانت الصحيفة اداة رئيسية ـ انذاك ـ من ادوات الصراع الذي احتدم في اوربا ، خاصة بعد قيام الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩ ، فقد استطاعت البورجوازية الثورية في حينها ان تستخدم الصحافة جيدا ، وان تجعل منها وسيلة صلتها بالجماهير والورش والحقول ، وان تحولها الى ساحة لمعارك ساخنة بين القوى الاجتماعية ، للدرجة قيل فيها ان الصحافة تصدر وهي مسلحة بدماغ الثورة(٨) .

---

(٥) اصل الاعلام والسبرنتيك ـ عاد العوا .

(٦) اصوات واشارات .

(٧) اصوات واشارات

(٨) فان ترو ـ الاعلام ـ دار الحقيقة ص ١٧ .

وكنتيجة لهذا التقييم ، احتلت مكانة بارزة في التعبير عن الراي العام والدفاع عنه ، واصبح ينظر لها بمثابة السلطة الرابعة في تسلسل السلطات البورجوازية داخل المجتمع في وقتها . ثم جاء ميثاق حقوق الانسان ليؤكد هذه المكانة هو الاخر(٩) .. لذلك نجد ان الصحافة نشطت وتقدمت وعلا شأنها بعد الثورة الفرنسية والثورات البورجوازية المتقدمة في اوربا انذاك .

واعطت الاكتشافات التقنية ، كالطباعة(١٠) الالية عام ١٨١٤ ، والتصوير ، والكلايش المحفورة ، وبدء الارسال اللاسلكي عام ١٨٣٧ ، دفعة قوية للصحافة الى امام ، واكدت اكثر من ذي قبل قوتها وتأثيرها في الساحة التي تعمل بها .

لقد مرت الصحافة بمراحل عدة .. في البدء كانت اداة ترفيه عن الصفوة ، ثم اصبحت من الوسائل الهامة بالنسبة للبورجوازية التجارية والصناعية الناشئة لمعرفة اخبار السوق والاسعار والتجارة ثم انتهت الى اداة جماهيرية بعد صدور الصحافة التي اطلق عليها اسم «الصحافة الشعبية»(١١) .. واصبح بامكان اي فرد الحصول عليها.

---

(٩) د. فاروق ابو زيد ـ الصحافة وقضايا الفكر الحر في مصر ـ القاهرة ص٧ .

(١٠) اريك بادنو الاتصال بالجماهير ـ دمشق .

(١١) يعود تاريخ ظهور الصحافة في ستراسبورغ عام ١٦٠٦ ، وفي فرنسا عام ١٦٣١ ، وفي بداية القرن السابع عشر ظهرت في بريطانيا وايطاليا واسبانيا والمانيا وهولندا ايضا . وفي سنة ١٧٠٢ ظهرت اول صحيفة يومية تلك هي «الدايلي كرانت» في بريطانيا ، وفي فرنسا ظهرت او صحيفه يومية عام ١٧٧٧ والمعروفة بـ «لو جورنال باريز». ثم ادى تطور تقنيات الصحافة الى تحقيق قفزة في حجم ونوعية الصحافة .. فقد وصل عدد الصحف الصادرة في فرنسا عام ١٨٩١ الى اكثر من (٤٠٠) صحيفة ،وفي بريطانيا وصل عدد الصحف اليومية عام ١٩١٠ الى (٥٨) صحيفة ، وفي الولايات المتحدة وصل عددها الى (٢٤٣٣) صحيفة عام ١٩١٠ ، وفي المانيا وصل عدد الصحف والمجلات الى (٢٣٣٧) عام ١٨٨١ .

وفي العراق صدرت اول صحيفة عام ١٨٦٩ باسم «الزوراء» وباللغتين العربية والتركية ، ثم اعقبتها عدة صحف مثل صحيفة «الموصل» عام ١٨٨٥ ، وصحيفة «البصرة» عام ١٨٨٩ .

وفي عام ١٩١٧ اغلقت الادارة الانكليزية جميع صحف العهد العثماني في نهاية الحرب العالمية الاولى ، واصدرت قوات الاحتلال اول صحيفة باسم «العرب» واوكلت للاب انستاس ماري الكرملي مهمة الاشراف عليها ورئاسة التحرير ، لتوجيه الراي العام . ثم صدرت عدة صحف بعد ذلك كالاوقات ،دار السلام ، الموصل ، نجمة كركوك وغيرها .

انظر : ـ فان ترو ـ الاعلام ص١٧ ـ فائق بطي ـ موجز تاريخ الصحافة في العراق ص٣ ـ نعمان ماهر الكنعاني ـ مدخل في الاعلام ص٤ ٢ـ د. منير بكر ـ الزوراء : نشوئها وتطورها ـ بغداد ص٣ ـ د. حسن العيدي ـ الصحافة الفرنسية ـ ملحق جريدة الصحافة.

عندئذ تحولت الى اداة من ادوات التعبير عن الرأي العام ان لم تكن الوحيدة حينذاك . وكنتيجة لهذا اصبحت الحرية السياسية في نظر الليبراليين هي المدخل الى الحريات الاخرى .

ومنذ ذلك التاريخ اصبحت الصحافة جزءا من البناء والتنظيم الاجتماعي ، واحدى المؤسسات التي لايمكن الاستغناء عنها ، وتحولت الى بارومتر لقياس درجة الحرية المتاحة للجماهير وبمثابة الخبز اليومي، او على حد تعبير (هيغل) هي صلاة الصباح عند الانسان الحديث(١٢) .

ومن هنا يمكن ان نتلمس مدى الفاعلية التي تتصف بها الصحافة والاثار التي تتركها على اتجاهات الرأي العام وبلورة مواقفه الفكرية والسياسية صفة «المحرض والداعية والمنظم الجيد ايضا» .

ومفهوم الصحافة الاشتراكية ، وفق المنظور الثوري ، يتحدد من خلال :

- كونها جزء من النظام الاجتماعي الذي يتكون بدوره من الناس والمؤسسات المادية والفكرية .

- كونها تؤدي مهمة قيادية داخل هذا النظام عبر التقاط المعلومات ومعالجتها واعادة نشرها ، ومن ثم تحقيق الاتصال الاجتماعي .

اي ان هدف المهمة القيادية للصحافة في المجتمع الاشتراكي لاتخرج عن المساهمة في بناء المجتمع الاشتراكي وارساء قواعده المادية ، وبشكل خاص الفكر ، النظرية الاشتراكية من خلال تحقيق الانسجام والتوافق بين المصالح الاجتماعية والفردية عبر النشاط الايدلوجي الذي تمارسه الصحافة والذي يمثل الدعامة الاساسية لاجل ضمان التناسق والانسجام بين هذه المصالح في المجالات الاجتماعية العديدة ، وبذلك تكتسب الصحيفة صفة المنشط الاساسي للتطور الاجتماعي بفعالية كبيرة وبالفة ، والذي يتحقق عبر نشاطات الناس وممارساتهم الخاصة والعامة . ولانجاز مثل هذه المهمة تقوم بوظيفة التوجيه الجماعي والتنشيط الجماعي وخلق الموقف الجماعي ، الى جانب المهمات الاخرى التي تقع في نطاق مسؤوليتها ، تلك هي نقل المعلومات والمعارف والخبرات المكتسبة الى الشعب ، الى الجماهير ، عن الاضطهاد الطبقي والقومي ، وعن الاستغلال الراسمالي واساليبه ، والقوى الاجتماعية والمواقف

---

(١٢) فرانس فاير ـ الصحافة الاشتراكية ـ ص١٧ـ٢١ .

الايديولوجية ، والمؤسسات التي تقف وراء الاضطهاد والاستغلال . كما انها مطالبة ان تنقل بامانة واخلاص موقف الجماهير ونضالها ، الى جانب ذلك الكشف عن حقيقة البناء الاشتراكي ومرتكزاته من خلال تحليلها وطريقة معالجة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية .. وبذلك تستطيع الصحيفة ان تجسد مضمونها الاشتراكي واطارها المتحقق عبر قيامها بالتوجيه والتوعية الجماهيرية ، وتنشيط الفعالية الاجتماعية وبلورة الموقف الايديولوجي الجماعي ، بهدف تقوية النظام الاشتراكي وتدعيم اسسه والتعبير عن ارادة القوى القائدة فيه .

خاصية الصحافة :

وخاصية الصحافة ومميزاتها عن الوسائل الاخرى تتحدد في :

١ ـ الصحافة تحقق الاتصال بين سكان منطقة معينة او مدينة صغيرة بتكاليف اقل مما تحتاج له الوسائل الاخرى من حيث الامكانيات المادية والبشرية والتقنية .

٢ ـ انها الوسيلة الوحيدة التي تمكن الفرد القارىء لها من السيطرة على المعلومات التي تحملها ، والتحكم في وقت مطالعتها .

٣ ـ انها تساعد على تسهيل عملية الاتصال بالجماهير والفئات المتخصصة والصغيرة من خلال عملية التحكم في حجم المادة او المعلومات المنقولة ونوعيتها .

٤ ـ وهي كذلك تساعد القارىء وتعطيه حرية اكثر واوسع في التخيل والتفسيرات واثارة الرغبات والطموحات ، كما تعطيه امكانية تصور الموضوعات والمقولات التي تضيف اليه معارف جديدة .

الاذاعــــة :

ظهرت الاذاعه الى الوجود عام ١٩٢٠ عندما بـــدأت اول محطة بالعمل ، تلك هي المعروفة بمحطة «وستنكهوس» في الولايات المتحـدة ، حيث اذاعت نتائج الانتخابات لاول مرة بواسطة الراديو . كما اذيـــع اول برنامج اذاعي في لندن من محطة شركة «ماركوني والدايلي ميل» .. وبدأت اولى الاذاعات التجريبية في موسكو في السنة نفسها .

وبين سنة ١٩٢٢ و ١٩٢٥ كانت المحطات الاذاعية قد غطت مناطق شاسعة ، فظهرت في المانيا وكندا والدانيمارك واسبانيا وايطاليا واليابان والنرويج والارجنتين واستراليا وبلجيكا وجيكوسلوفاكيا .

وقد ادى ظهور الراديو الى :

* احداث تطور هائل في وسائل الاعلام .

* احداث تطور في اسلوب ونمط الاتصال والاعلام .

لقد اصبح باستطاعة الراديو ان يوصل اي خبر او واقعة او معلومات في لحظة وقوعها ، او عندما تقضي الضرورة بايصالها الى الافراد والجماعات .. وهذه الميزة جعلت من الراديو اكبر منافس للصحيفة انذاك ، الى جانب هذا باستطاعة الراديو ان يصل الى مناطق شاسعة وغير محددة في مستوى واحد وفي ان واحد ، واصبح في مقدور اي فرد ان يحصل على الاخبار والمعلومات في اللحظة التي يرغب في معرفتها ، مما زاد من فاعلية الاعلام وتأثيره وشموله وازدياد اهميته ، وذلك بفعل الاثار التي يتركها على الرأي العام والقناعات التي يوفرها ايضا للجماعات ، او في خلق المواقف الثابتة لدى الافراد تجاه وضع اجتماعي او سياسي او فكري معين .

واختراع الراديو احدث تطورا في اسلوب ونمط الاتصال والاعلام ايضا ، لان الراديو وسيلة اعلامية لم تقتصر وظيفته على الاخبار ونقل المعلومات ، بل وسع من العملية الاعلامية ومكن من دمج حقول الاعلام الثلاثة : الاخبار ، والترفيه ، والتوجيه ، في عملية واحدة . واختراع الراديو اسهم ايضا في تحرير المادة الاعلامية من الرقابة التي تفرضها الحكومات او الهيئات المحلية من خلال انتشاره الواسع وشموله لمساحات شاسعة ومناطق متعددة وسهولة الحصول عليه .

والراديو على العكس من الصحيفة التي تكون تحت طائلة الرقابة المباشرة المفروضة من قبل السلطات والقراء ، لهذا اسهم في زيادة المعلومات المعطاة للانسان ، كنقل الاخبار والوقائع والاحداث في وقت حدوثها .. فالخبر الذي لا تستطيع ان تذيعه اذاعة ما ، يمكن ان تنقله أذاعة اخرى ، بالاضافة الى ذلك اصبح من الممكن الاستفادة من الراديو في التوعية الجماهيرية وكشف المخططات الاحتكارية .

ويشار الى وظيفة الراديو في المنظور الاشتراكي ، تعميم التجربة الثورية ونقل اخبار نشاطات الحركة القومية والوطنية التقدمية لجماهير الشعب ، وتدعيم الوسط الجماعي والعلاقات الجماعية والتعاونية في مجتمع متقدم متطور ، والراديو بامكانه ان يقدم معارف حول سير الحياة الاجتماعية وحول اهم التشكيلات والعلاقات الاجتماعية ايضا بهدف تكوين تصور سليم لدى الافراد خاصة ، والجماهير عامة عن العالم وعن الواقع المحيط بهم .

ويتميز الراديو عن وسائل الاعلام الاخرى في :

* قدرته على التجسد في شكل شخص ، يستطيع تثقيف صاحبه او الترفيه عنه ، ويمده بالمعلومات ، ويتيح اطارا مناسبا من الضوضاء والتشويش الذي يسمح للمستمع انجاز بعض اعماله على اصواته وموسيقاه وغيرها .

* قدرته على الوصول الى جميع الجماهير (مستمعيه) متخطيا حواجز الامية والجغرافية .. فالامي الذي لايملك القدرة الفنية (اي القراءة والكتابة) يستطيع ان يستمع الى الراديو . كما ان الراديو ينقل رسائله بواسطة الاثير وعبر الموجات الصوتية وهو بذلك يتخطى اكبر العقبات التي حالت دون تمكن الصحافة من القيام بنفس الدور ، اي تخطي الحدود الجغرافية .

* قدرته على ان يلعب دورا نفسيا في حياة الانسان ، حيث يتميز الاستماع الى الراديو بالقابلية على التعديل او التغيير بما يلائم مزاج المستمع ووضعه النفسي .. فتعدد محطات البث الاذاعي يتيح للمستمع ان يختار ويفاضل بين اذاعة واخرى بما يلائم استعداده ووضعه الشخصي والنفسي .

* مع ان الراديو ايسر الوسائل الاعلامية ، لكنه من الوسائل التي يفرض الفرد نفسه عليه بدون تركيز او اكتراث . ومن المحتمل ان تفوته رسائل عديدة مهمة من وجهة نظر معدها على الاقل .

* وهو الى جانب ماذكر ، يساهم مع الوسائل الاخرى على تشكيل القيم الاجتماعية وتشكيل الاتجاهات المنسجمة والمشتركة بين الافراد والجماعات .

التلفزيون :

رغم ان اول محطة بث تلفزيوني بدات عام ١٩٢٨ ، فان التلفزيون لم يظهر بصورة فعلية الا في عام ١٩٤٨ ، اي بعد الحرب العالمية الثانية . وقد ظهر وهو يمتلك ، الى جانب المميزات التي تتمتع بها الصحافة والراديو ، مميزات جديدة وغير متوفرة فيهما .. فمثلا ان الصحيفة تستطيع ان تقدم صورة ، لكنها غير متحركة ، بينما يقدم التلفزيون صورة متحركة . ومع ان الراديو يستطيع ان يقدم صوتا لكنه لايستطيع ان يقدم الصوت مع الصورة ، في حين ان التلفزيون باستطاعته ان يقدمهما معا .

ومع ذلك فان هناك نقاط تشابه بين كل من التلفزيون والراديو والصحيفة ، فعرض الوضع الاجتماعي والصراعات الفكرية ونقل وتعميم التجارب والخبرات بين الافراد او الجماعات والفئات يمكن ان تقوم بها كل من الوسائل المذكورة ، راديو ، صحيفة ، تلفزيون .

ومع هذا التشابه يبقى التلفزيون يتمتع بخصائص لا تتوفر للراديو او الصحيفة .. فبالاضافة الى تقديمه الصوت مع الصورة يسمح باستخدام اساليب متعددة في تقديمه للمادة الاعلامية ، فالصحيفة مثلا ليس باستطاعتها استخدام اكثر من حروف مشكلة على هيئة كلمات وصور جامدة اضافة الى طريقة المعالجة للمادة الاعلامية فيها محددة ، وهذه الاساليب قياسا الى استخدامات التلفزيون تصبح ضئيلة جدا .

وقدرة التلفزيون على استخدام اساليب متعددة جعلته اكثر تأثيرا بالمشاهد والمستمع من الراديو او الصحيفة وذلك لانه يجمع بين :

* الصوت الذي يمتاز به الراديو عن الصحيفة .

* والصورة التي تمتاز بها الصحيفة عن الراديو .

* والحركة التي تفتقر اليها الصحيفة والراديو ايضا .

واجتماع مثل هذه المميزات في التلفزيون جعلت منه وسيلة اعلام قومية هامة في نظر الافراد والجماعات والجماهير والمؤسسات الحكومية والتربوية والفكرية . فالتلفزيون وسيلة دعائية جيدة الى جانب كونه وسيلة اعلامية اكثر جودة . وهو يختلف عن الراديو في انه يضع المشاهد تحت تأثير وانتباه مركز ، فيكون تأثيره اكثر فاعلية واوسع نفوذا من الراديو فيما اذا توفرت شبكات بث تلفزيونية ذات قدرات عالية .

وهو اضافة الى ماذكر ، يمكن وصفه بانه :

* اقرب وسيلة للاتصال المباشر .

* اكثر فاعلية من الاتصال المباشر ، لقدرته على تقديم الاشياء بالحجم الذي يراه مناسبا .

* يستخدم كوسيلة دعائية والاعلان اكثر من الوسائل الاخرى وبصورة مؤثرة وناجحة .

* يمكن استخدامه قوميا في تقديم الرسائل الاعلامية .

اساليب

تدوين الملاحظات اثناء المحاضرة

الاستاذ : سعيد حميد سعيد

سنحاول في الوقت المتاح لنا ان نتعرف على كيفية تدوين او تسجيل الملاحظات عن المحاضرة اثناء القائها . وفي هذا الخصوص لابد من الاشارة الى ان انماط او اساليب تدوين الملاحظات حول محاضرة مايتوقف على المستمع نفسه ، فالمستمع قد يسأل نفسه ماالذي يريده من المحاضرة ؟ هل يريد منها ايضاحا حول امور يجهلها او ان معرفته عنها محدودة ؟ وفي هذه الحالة سيحاول ان يدون ملاحظاته عن المحاضرة بشكل اقرب الى التفصيل حيث سيحاول المستمع ان يدون من المحاضرة ماامكنه تدوينه كي يرجع اليه فيما بعد وهو مايسمى ، «الملاحظة التوضيحية»

كما قد يكون المستمع عارفا بمحتوى المحاضرة ولكنه يود ان يسجل ملاحظات تعبر عن الخطوط العامة للمحاضرة كي يسهل تذكرها او استرجاعها مفصلة وبشكل منطقي فيما بعد ، وهذا الاسلوب يطلق عليه «الملاحظة الاشارية» .

وفي حالة ثالثة نجد المستمع على بينه من محتوى المحاضرة ولكنه يحتفظ لنفسه باراء قد تغاير مايرد في ثنايا المحاضرة من اراء ، وهنا نراه يدون رأي المحاضر بشكل موجز ويتبعه برايه الخاص ، كما قد يشير الى اسئلة قد يوجهها للمحاضر فيما بعد حول : لماذا ، وكيف واين وماذا .. الخ .

وعندها نطلق على هذا النمط من الملاحظات «النقدية» .

بعد هذا نود ان نؤكد نقطتين في غاية الاهمية هما :

١ ـ يجب الانتباه الى الارقام والنسب المئوية والتواريخ التي ترد

في ثنايا المحاضرة ، وهذا لايعني ان المستمع يجب ان يذكر كل رقم يرد في المحاضرة بل هناك مايستلزم التدوين .

٢ ـ يجب الانتباه الى ان كاتب اي موضوع او بحث يحاول ان يعطي موجزا لافكاره في بداية الحديث او في نهايته في اكثر الاحوال . وهـــذا ينسحب على الفقرات او الفصول في اي موضوع .

بعد هذا الاستعراض الموجز لاساليب تدوين في الملاحظات سنحاول الان الاستماع الى محاضرة نموذج حول «مكانة الكبار في المجتمع» توخينا ان تكون ـ اضافة لهدفنا من المحاضرة ذات نفع ، وبخاصة فهي تعالج مشكلة هامة وخطيرة في مجتمعنا العربي ، كما انها تعالج مسألة مهمة ذات مساس بعملكم لاسيما وانتم تتعاملون مع الكبار .

وقبل البدء بالقاء المحاضرة اود من الحاضرين في هذه القاعـــة ان يدونوا ملاحظاتهم عن المحاضرة ، حيث سنحاول مناقشة ملاحظـــات بعضكم ونقارنها بنماذج للملاحظات حسب الانماط التي شرحناها سابقا .

مكانة الكبار في المجتمع

«نموذج محاضرة»

مقدمـــة :

المجتمع ـ اي مجتمع ـ كل واحـد باجياله ومؤسساته وفئاته ، وبماضيه وحاضره ومستقبله وتتوقف نوعيته على مابين هذا كلـه مـن علاقات وتفاعلات ووعي ووضوح بحركته ومساره الى امام ومن بين العوامل التي تحدد هذه النوعية وتؤثر فيها درجة مشاركة فئات الناس في اموره المختلفة : في الانتاج وفي الخدمـات ، في صنع القرارات والتوجيه ، في الاستثمار والاستهلاك في الفرص التعليمية والثقافيـة . في الصحـــة والامن .

غير ان المجتمع ـ بحكم تركيبه العمري والبيولوجي . وبحكـــم طبيعته الثقافية ـ يضع في الكبار المسؤولية ، ويدفعهم الى مواقع التاثير والعمل . وهذه حتمية بحكم كونه مجتمعا انسانيا ، يريد لنفسه البقاء والاستمرار ، بل يريد لنفسه التجديد في الاستمرار .

والاستمرار في التجديد . فالكبار هم راس المجتمع ، عليهم مسؤولية التدبير والتقرير والتوجيه والتاثير ، حتى ينقلوا الصغار الناشئين الى مواقعهم ويمكنونهم من هذه المسؤولية فتتصل الحياة ، وتستمر ، وتتسع وتتجـدد .

١ ـ مكانة الكبار في المجتمـع :

بهذا المنظور تبرز اهمية مكانة الكبار في اي مجتمع من المجتمعات كما تبرز اهمية تربيتهم وتعليمهم في المدى القريب والبعيد .

١ـ١ـ الكبار وتشكيل المستقبل : فمهما كانت مكانة الناشئين ودورهم في تجديد الحياة واستمرارها ، فان هذه المكانـــة وهذا الدور يعتبران رهنا بقدرة الكبار على تحقيق المناخ المناسب لذلك . ووعيهم بنوعيـــة المستقبل الذي يمكن ان يكون لهؤلاء الناشئين . فاذا كان المستقبل لايوجد من عدم . واذا كان الحاضر هو بداية المستقبل ومدخله ، فان الكبار ، بهذا التحديد هم الذين يؤثرون على صناعة المستقبل واتجاهاته بما يحققونه في حاضرهم وحاضر الناشئين .

فمستقبل الناشئين ومستقبل مجتمعهم معا . يرتبط اوثق الارتباط بحاضر الكبار وواقعهم فهو يتأثر بما يتخذه الكبار من قرارات بشـــأن القضايا المختلفة . وبنوع المشكلات التي يواجهونها والتي تفرض عليهم . وبالبدائل التي يختارونها لدفع المجتمع كله .

١ـ٢ـ الكبار وتحقيق التنمية :ـ والكبار هم القوة العاملة الفاعلة المنتجة والمؤثرة في ظروف المجتمع الاقتصادية والاجتماعية . فالتنميـــة بمجالاتها المختلفة تعتمد كليا على مايبذلونه من جهد وفكر . كما تعتمـد على حجم من يعمل فيها منهم . ومن يقتسم العائد منها ، ونوعيتهـــا . واستمرارها ومداها . يتوقفان على وعيهم باهدافها ، وعلى مهاراتهم وكفاءتهم في احداثها وتطويرها .

١ـ٣ـ الكبار وصياغـة فلسفة المجتمـع : وفلسفـة المجتمـع او ايدلوجيته . لاتنفصل عن الكبار ، فكرا وعملا . فهي من صنعهم او صنع البعض منهم . واستمرارها وتعميقها . او انقطاعها وتبديلها بالتطويـر او بالثورة مشروطة دائما بارادتهم وقوتهم واقتناعهم . وبمدى مشاركتهم وتوزيع السلطة بينهم . فقد يتحقق لهذه الفلسفة الاجمـاع او مايشبه الاجماع ، لانها نمت وتطورت في سياق تفاعل اكبر عدد من افراد المجتمع بالتجربة والمعاناة ولانها نمت وتطورت بنمو وعيهم وتطوره واقتناعهـم بسلامة الاهداف والوسائل التي يسيرون اليها وباختيارهم . وقد تختلف قطاعات المجتمع بشأن الاهـــداف والوسائل . مما يسبب الاضطراب والذبذبة في حركة المجتمع كله . ويرجع هذا وذاك الى الكبار الراشدين في المجتمع . ويتولى قيادة المجتمع دائما مجموعة من ابنائه . ولكن هـــذه المجموعة في حاجة دائما الى مساندة وتأييد . وافضل انواع القيادة هي

التي تستند الى اوسع نوع من المشاركة من جانب قطاعات المجتمع وفئاته . والتي تجد تأييدا فكريا لها من جميع افراد المتجمع او من اكثرهم على ان يكون هذا التأييد وليد دراسة ومناقشة وفهم ووعي .

١ـ٤ـ الكبار واتجاهات الرأي العام : فالرأي العام هو ملك كبار المجتمع ، تتأثر نوعيته واتجاهه بمقدار مشاركتهم في صنعة وتكوينه وتأثيره في مختلف القضايا التي تقرر مصير المجتمع وقد يكون للقيادة دور في توجيه الرأي العام ، غير ان القيادة ـ مهما كان نوعها ومهما كانت المصادر التي تستند اليها فانها في حاجة الى رأي عام من حولها . والا تحولت الى سلطة قامعة او جزيرة منعزلة آسنة . والرأي العام المستنير ، هو الضمان الاساسي لاستمرار حركة المجتمع واتساقها ، وهو السبيل الى سرعة الحركة ووصولها الى الاهداف المنشودة .

١ـ٥ـ الكبار ونوعية الادارة : وحركة المجتمع وقدرته على الانتاج الوفير . تعني قدرة مؤسساته على التفاعل بعضها مع بعض . وهذا يعني هي قدرة العاملين ، في المواقع المختلفة . على تنظيم امورهم واختيار حاجات المجتمع . وكل هذا ، يعني في التحليل النهائي . ان حسن الوسائل المناسبة لتحقيق اهداف المؤسسات التي تتجسد فيها مطالب ادارة الشؤون المختلفة والعلاقات والتفاعلات والادارة ـ بهذا المعنى ـ الادارة وفاعليتها في احداث التغيير المطلوب . رهن بقدرة الكبار العاملين على التنظيم والتنسيق والتعبئة والتوجيه .

١ـ٦ـ الكبار وخصائص المجتمع : وعلى ضوء ذلك يبدو ان المجتمعات تكتسب خصائصها واوصافها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية من الاوضاع والاحوال التي يعيشها الكبار والراشدون فيهم فالمجتمع يكون متقدما اذا ماتمكن المواطنون فيه من استثمار موارده بجهدهم وفكرهم لتحقيق اكبر قدر من الانتاج والارتفاع بمستويات دخولهم والنهوض بمستويات معيشتهم وثقافتهم والمجتمع قد يكون متخلفا اذا ماضعفت قدرة الكبار فيه على استثمار موارده او اذا ماقلت دخولهم وهبطت مستويات معيشتهم وثقافتهم . والمجتمع يكون ديمقراطيا اذا مارتفع وعي الكبار فيه بحقوقهم وواجباتهم ، وحققوا لانفسهم بهذا الوعي المشاركة الواسعة في ادارة شؤون مجتمعهم واتخاذ القرارات . وقد يتصف المجتمع بالدكتاتورية اذا قلت فرص المشاركة الجماهيرية بسبب عدم وعي الاكثرية بحقوقها وواجباتها . وسيطرة فئة قليلة على مقاليد الحكم والادارة . والمجتمع اشتراكي اذا ماصر على عدالة توزيع الانتاج فيه بقدر مايبذل كل فرد من جهد وفكر ، واذا ماكان هناك التزام واع باهداف

عامة مشتركة . وهو راسمالي او اقطاعي اذا ماركزت فئة قليلة مصادر ثروته في ايديها واستبدت بها من اجل مصالح ضيقة محدودة .

١ــ٧ــ التعليم كمعيار للحكم على مستوى المجتمعات : ومع هذه الاوصاف والخصائص التي تختلف من مجتمع الى اخر . فان التعليم قد اصبح معيارا اساسيا للحكم على مستوى المجتمعات ومصادر القوة فيها . فالمجتمع المتعلم هو الذي تتسع فيه فرص التعليم والنمو امام الكبار والصغار على السواء ، وهو بالتالي المجتمع الذي يعتبر الفرد فيه مصدر القوة بما يتوافر له من معرفة ومهارة وقدرة على الانتاج والتجديد . والمجتمع غير المتعلم هو الذي تقل فيه فرص النمو والوعي بسبب قلة الفرص التعليمية ، وبالتالي يفقد الكبار والصغار اسباب القوة الحقيقية وهي : المعرفة والقدرة على التفكير والتجديد والمشاركة الواعية في استثمار موارد المجتمع وتوجيهها واتخاذ القرارات العاقلة بشأنها .

ولاشك ان المشكلة الكبرى في عالمنا المعاصر . تتمثل في هذا التناقض الموجود بين المجتمعات المتعلمة والمجتمعات غير المتعلمة .

وهو تناقض يعبر عن نفسه في اختلال موازين القوة في المجالات السياسية والاقتصادية والعلمية والثقافية .. وهذا يفسر الصراع الدائر بين هذه المجتمعات . كما تسفر الجهود المتواصلة من جانب المجتمعات النامية من اجل تحويل نفسها الى مجتمعات متعلمة ، حتى تتمكن من ايجاد التوازن بين مالديها من ثروة مادية وبين قدرتها على استثمار هذه الثروة وتحقيق الرخاء لنفسها بما تعود عليها جهودها من هذا الاستثمار .

١ــ٨ــ التربية ومعنى التقدم : ومهما كانت معايير القوة ومقوماتها ومظاهرها في اي مجتمع من المجتمعات فان التربية اصبحت معيارا اساسيا للتميز بين المجتمعات ، ولتحديد معنى القوة والتقدم فالقوة قد تتمثل في التفوق العسكري وفي السيادة السياسية وفي وفرة الانتاج ، وفي المستويات الثقافية الرفيعة . وفي ارتفاع دخول الافراد ، وفي ضخامة الدخل القومي وزيادة الصادرات على الواردات . غير ان افضل انواع القوة التي تعبر عن هذا كله في ترابطه وتداخله وهي في كل الاحوال تعبر عن قدرة افراد المجتمع على الابداع والتطوير والانتاج . وكلها خصائص وليدة فعل التربية وانفعال الناس بها فالتربية هنا لاتنحصر في اعداد الناشئين والشباب المسجلين بالمدارس والمعاهد التعليمية فحسب ، بل انها تعني كذلك ماوصل اليه كبار المجتمع من وعي ومهارات ومستويات ثقافية تمكنهم من توفير مناخ يساعد على تحقيق مزيد من النمو للناشئين والشباب ، وعلى دفع عجلة التنمية الشاملة وتطوير مجتمعهم .

وهناك علاقة عضوية بين ارتفاع نسبة التعليم بين السكان كبارا وصغارا ، وبين التقدم بمعناه الشامل . وتؤكد الارقام هذه العلاقة اذ نجد ان نسبة الاميين (١٥ سنة) فاكثر في البلاد المتقدمة الى مجموع عدد السكان تصل حوالي ٥ر٣٪ حسب احصاء ١٩٧٠ بينما تصل هذه النسبة في البلاد النامية ٢ر٥٠٪ وهي في البلاد العربية تصل الى ٧٣٪ وتفسر لنا بانعكاساتها من مظاهر التقدم والتخلف سواء في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية .

١-٩- مشكلة الكبار في الوطن العربي : فالوطن العربي زاخر بالامكانات المادية ولكنه يفتقر بدرجة كبيرة الى الامكانات البشرية على المستوى الرفيع المطلوب . ويترتب على ذلك زيادة حجم الفجوة الحضارية بين العرب وبين الشعوب المتقدمة وهذا بدوره يتطلب جهدا مضاعفا لتوفير الضمانات العلمية والتربوية لصيانة الثروات العربية ضد الضياع، والمستقبل العربي كله ضد الاخطار .

والمجتمع العربي يعيش على جزء بسيط من القدرات الفكرية المتاحة فيه ، ونقصد الصفوة الفكرية وهي قليلة العدد ، اذ تشير الارقام ان نسبة من يستوعبهم التعليم العالي - على سبيل المثال - من الشباب الذين تقع اعمارهم في مجال هذا التعليم لاتزيد على ٥ر٣٪ كما ان نسبة المسجلين في التعليم الثانوي الى مجموع من في سن هذا التعليم تبلغ حوالي ١ر٢٢٪ ومع هذا كله ، فان هذه القلة تشعر ان المناخ المحيط بها لايساعدها على النمو والتكيف فان ارقام عام ١٩٧٠ تشير الى ان عدد المتعلمين (او من يعرف القراءة والكتابة وغيرهم من المستويات الاعلى) ممن بلغوا سن ١٥ فاكثر . يقدر بحوالي ١٨ مليونا في العالم العربي كله من مجموع الكبار الراشدين البالغ حوالي ٦٨ مليون نسمة .

التدريب والتثقيف المهني وابعادهما

اعداد

الاستاذ : خالد العسكري

قبل ان ندخل في موضوعنا .. اعتقد لابد لنا من محاولة بسيطة للتعرف على الارضية التي يقف عليها موضوع لقائنا هذا اليوم واعني .. الفن .. والفن بشموليته الواسعة عبارة عن لغة الانسان الفطرية .. وهو مجموعة احاسيس تسجل باحدى الوسائل المعروفة لدى الكائن البشري سواء كانت فن تشكيلي او موسيقي او ادب .. الخ .

وهو ايضا عملية تعبير عن معاناة انسانية معينة ذات خصائص خاصة وهادفة ، وعلاقة الفن بالعمل .. هو خلق وعي وثقافة مهنية لدى العامل لامكانية تطبيقه خلال مراحل العمل وصيانة الملكية الاشتراكية والشعور بهذه الملكية والحفاظ عليها ..

والتثقيف المهني هو اتاحة الفرصة للفرد لاختيار المهنة او العمل الذي يتفق وميوله ورغباته وان يكون هذا الاختيار هادفا وموجها لحاجات الفرد والمجتمع وهو عملية مساعدة الفرد على انماء صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل وتقبل هذه الصورة .

وهو كذلك مساعدة الفرد على اختيار هذه الصورة في عالم الواقع وتحويلها الى حقيقة واقعة تكفل السعادة لرد المنفعة لمجتمعه ..

فالتثقيف المهني على هذا الاساس ومن هذا المنطلق هو تزويد الفرد بالعناصر اللازمة لتصميم معقول فيما يخص اختيار مهنة له ، وهو تبصير للفرد (واهله) بذاته وبالمهنة المناسبة له .. وهو بالتالي مساعدة وليس تجميدا او فرضا لانه يقوم على اساس ميول الفرد واهتماماته ويعتمد على اساس القدرات الذاتية والصحية والقدرات الفعلية .. مع الاخذ بنظر الاعتبار حالة سوق العمل ومساعدة الفرد على انماء الذات من خلال العمل الملائم وذلك بغية مساعدته على تقبلها في واقعها العملي والرضى عنها وهذا يقود بالتالي الى اسعاد الفرد ونفع للمجتمع .. لان العمل وخاصة الانتاجي يعتبر من الضرورات لبناء المجتمع المتطور المنشود ..

فالعمل والانتاج هو عملية اجتماعية يشترك فيها عدد كبير من البشر لتلبية طلبات المجتمع الانية والملحة او كما يقال في علم الاقتصاد بانه (النشاط الواعي) الذي يبذله الانسان بهدف انتاج الثروة ..

ويمكن ان تكون الجهود هنا جسمانية (عقلية) او ذهنية (فكرية) ولكن هذين النوعين من النشاط الذهني عن النشاط العضلي .

والعمل (النشاط) هو طاقة كامنة في الانسان لايمكن رؤيتها او خزنها وانما يتجسد هذا العمل وهذا الانتاج عندما تتاح الفرصة لتفجير هذه الطاقة الكامنة .

لذلك فان العمل المهني هو النشاط الذي يبذله الانسان من اجل تكييف موارد الطبيعة الى حاجات لسد رغباته المختلفة وكذلك مجموع الخدمات المختلفة التي ترافق ذلك .. فمن المفيد والحالة هذه ان يكون العمل انتاجيا . لان الانتاج هو العملية التي يقوم بها الانسان للتأثير في الطبيعة الموجودة حوله . وبالتالي تكييفها بشكل تكون اكثر منفعة في اشباع حاجاته المتفرعة ..

وعملية الانتاج تقف وراء كل تطور اجتماعي بل حضاري .. فمن دونها يظل الانسان عاجزا عن التطور .

وبواسطة عملية الانتاج يقوم الانسان باخضاع الضرورة الطبيعية وتجاوز المخاطر التي تهدد وجوده . ومن هنا كان القول بان التثقيف يجب ان يبدأ في المدرسة الابتدائية ومنتهيا بالجامعة ..

ولابد بعد ذلك من توفير المدارس المهنية المناسبة كما وكيفا والوافية بحاجات البلد وتلبية اهدافه للتنمية الاقتصادية والتصنيع وتزويد القطر بما يحتاجه من الفنيين والمهنيين من مختلف المستويات والاختصاصات ..

ولابد من الاشارة في هذا المقام الى الاتجاه الحديث الذي يربط بين المدرسة والعمل او بينهما وبين المزرعة او غير ذلك من المرافق الهامة . لان هذا الاتجاه من شأنه ان يوفر للجماعة مردودا مهنيا جيدا وبالتالي دخلا قوميا عاليا واستقرارا اجتماعيا تزدهر فيه الاعمال وتتوفر فيه الطمانينة ويقوم فيه العدل الاجتماعي .

ان قدرات الفرد وقابلياته تعتبر من اهم الاسس للتثقيف المهني ، ومن الجيد والمفيد ان يكون علم النفس اليوم قد توصل الى ركائز واختبارات تحدد لنا قدرات الفرد وقابليته بشيء كثير من الصحة ولذلك كان من واجب مؤسسات التثقيف والتوجيه المهني ان تتعاون في تعيين هذه القابليات والقدرات .

ان التثقيف المهني يعتبر حجر الزاوية في حركة التحول والانتقــــال الاشتراكي . لان المدارس التي خلفها الاستعمار وشجع انماطا معينة فيها التي تعتمد على التعليم الاكاديمي البحت والتي تتجه وجهة نظرية بدلا من الوجهة العلمية التطبيقية . . اننا لاناتي بجديد حين نقول ان عصرنا الحاضر عصر علم وعمل ، عصر تكنيك وتطبيق ، عصر تخصص واتقان مهني ، عصر الشخصية الاشتراكية التي يجب ان تلم بالعموميات الحضارية من البيئة كالراديو والتلفزيون والمكنسة الكهربائية والتيار الكهربائي والميكانيك والعتلات . وعصر الالمام الكلي بالاختصاص .

لقد وضعت التربية التقليدية والثقافات البرجوازية الدراســــات النظرية والموضوعات الانسانية والمسائل الفكرية المجردة في مقام رفيع . واعتبرت العمل المهني واليدوي في درجة اوطأ بل اشاعت احتقار العمل المهني واليدوي واساءت الى الطبقات الكادحة المنتجة ، ان التربيــــة الاشتراكية (تعمل على ازالة الفوارق بين العمليات العقلية والعمليــات اليدوية باعتبار عمل الفكر وعمل العضلات ليس الا صورتين او مظهرين من مظاهر النشاط الانساني وكلاهما ضروري ولازم للحياة) .

والتثقيف المهني بالاضافة الى ماسبق ذكره يعمل على :ـ

١ ــ بعث القيم العربية العريقة وتطويرها والتأكيد على اهميتهــا قديما وحديثا .

٢ ــ تنمية الروح الاشتراكية والتعاون الجماعي .

٣ ــ السعي من اجل خلق تعاون فعال ومستمر مع المؤسســات ذات العلاقة وخاصة المنظمات الوطنية التي تسعى من اجل تحقيـــق نفس الاهداف المهنية .

٤ ــ اكتشاف شخصيات العمال بحيث يكون لكل عامل ابداعاته وابتكاراته الخلاقة في مجال العمل والانتاج والمباريات الاشتراكية .

٥ ــ توجيه العمال نحو الاهداف الوطنية والقومية لخلق نهضــة شاملة في مجال الخطط التي لها علاقة بالتنمية القومية .

٦ ــ تزويد العمال بالثقافات العلمية المناسبة المتصلة بمجال الانتاج العلمي بحيث يحقق كفاءة وانتاجية عالية .

٧ ــ اكتساب المهارات والخبرات العلمية التي تساعد العمــال في ممارسة الجانب العملي في كافة مجالات الحياة .

٨ ـ بعث روح العمل الجماعي في استخدام الالة ومن خلال الممارسة والتطبيق وهذا مايقود الى المهارة العملية (وهي القدرة على القيام بعمل سواء كان هذا العمل ميكانيكيا او عمليا على ان تتجلى الناحية الابداعية في هذا المجال) .

وتكتسب هذه المهارة عن طريق نقل الخبرة والتجربة من الشخص المدرب الى الشخص المراد تدريبه . وتنمو هذه القدرة والمهارة عن طريق التكرار والممارسة ومن خلال التكرار يكتسب خبرات جديدة تضاف الى الخبرة القديمة ويتكون نتيجتها خبرات متعددة جديدة تضاف الى الخبرة القديمة ويتكون نتيجتها خبرات متعددة الجوانب .

اذن المهارة لايمكن ان تنمو بدون معرفة مسبقة للشخص المدرب . ومن اجل تحقيق هذا الهدف . دأبت الجهات المختصة على فتح معاهد للثقافة العمالية وبحوث العمل ومراكز التدريب .

والتدريب يعني التغيير واهم اهدافه تنمية كفاءة العامل في مجـال عمله وانضاج خبراته لفائدة العمل وهو استثمار الطاقة البشرية لفائدة الصالح العام وهو لايحصل الا في جانبيين اساسيين :

التغيير في الاداء = تنمية القدرة + زيادة الرغبة .

وكل قصور في الاداء الى خلل القدرة وزيادة الرغبة ويجب تشخيص الخلل ومعالجته عن طريق برامج التدريب ويجب ان يكون التدريب .

١ ـ هادفـا .

٢ ـ ان يكون مستمرا .

٣ ـ ان يكون شاملا .

٤ ـ ان يكون واقعيا وواقعية التدريب كونه يلبي حاجة التدريب .

٥ ـ ان يكون متطورا اي مواكب قدر الامكان الوسائل التكنولوجية في عملية التنمية الوطنية .

كيفية تقييم المحاضرين والبرامج

الاستاذ شهاب احمد

ان تقويم التعليم يعتمد على العوامل المؤثرة في تحقيق الاهداف المرجوة من هذا التعليم وعلى الرغم من انهذه العوامل مترابطة فانه من الممكن تصنيفها كما يأتي :ـ

١ ـ المعلم (او المحاضر) . ويعتمد نجاح المعلم على ذكائه وقدراته العقلية ومعلوماته ولغته واعداده واسلوبه او طريقته في التدريس وفي معاملة الدارسين وكذلك على خصائص شخصيته الاخرى .

٢ ـ المادة التعليمية التي يتضمنها المنهج والكتاب . مقدارها وتركيبها وصعوباتها ومدى تنظيمها وترابطها . وهذه امور تؤثر بلا شك على دافع الدارس وعلى الوقت اللازم لتعليم المادة .

٣ ـ التلميذ او الدارس . ذكاؤه وقدراته ونضج استعداداته وخصائص شخصيته ودوافعه والعوامل الاجتماعية المحيطة به .

٤ ـ المنهج او البرنامج المهيأ لكي يتم اتباعه ، واهداف التعليم التي يجب ان يوضحها المنهج او البرنامج .

وبصورة عامة ان تقويم هذه العوامل وبيان اثرها في التعليم وتحقيق امر مهم ، وهو لايساعدنا فقط على معرفة المستوى الادنى للدارس ومقدار ماحققه وانما يساعدنا كذلك على التشخيص والعلاج والتكهن . ويجب ان يعتمد التقويم على الدراسات التجريبية التي تستخدم المقاييس والاختبارات المضبوطة مثل الذكاء والقدرات الخاصة واختبارات الشخصية والاختبارات التحصيلية المقننة التي تقيس ماحصله الدارسين من معلومات . (الاختبارات التحصيلية تحدد اسئلة في مادة او عدة مواد لكل مستوى من المستويات التعليمية باسلوب تجريبي يؤدي الى ضبطها وتقنيتها) . وكذلك يمكن استعمال المقاييس والمعايير والتقديرات الموضوعية مثل تقديرات الدارسين للمعلمين وتقديرات المديرين والمشرفين .

وموضوعنا الان ينحصر في تقويم المحاضرين والبرامج .

(تقويم المحاضرين)

ان المحاضرة كطريقة من طرق التعليم لازالت تحتل مكانة مهمة ولازالت المؤسسات التعليمية تعتمد على المحاضرين .

ان تقويم المحاضر (كمعلم) وتحديد مدى فاعليته ونجاحه في تعليم الدارسين تقويما موضوعيا امر ليس بالسهل بسبب العوامل التي يعتمد عليها نجاحه متعددة متشابكة مثل العوامل التي جاء ذكرها في اول المحاضرة هذه ، وبسبب عدم توفر المقاييس المضبوطة لقياس الكثير من هذه العوامل .

ولاشك ان التقويم العلمي الموضوعي يعتمد على وجود المقاييس لهذه العوامل لتتمكن من السيطرة عليها والتحكم بها عند اجراء التجارب والدراسات . ورغم هذا فقد عملت عدة دراسات لتقويم المحاضر . ويمكن تصنيف الاسس التي اعتمدت عليها هذه الدراسات الى الاصناف الاتية :

١ ــ الاعتماد على تقديرات الدارسين للمحاضر وذلك باستفتاء يقدم لهم ليعبروا وليصدروا احكامهم عن جودة المحاضرة ومدى فاعلية المحاضر واستفادتهم منه ، ولكن يجب اخذ الحذر والحيطة عند استعمال هذا الاسلوب ، وخاصة اذا كان الدارسون قليلي الخبرة بحيث تؤثر قلة خبرتهم على صحة احكامهم ، كما أن احكام الدارسين تختلف باختلاف مفاهيمهم في المحاضر الجيد . وقد يصحب هذه الطريقة نوع من التحيز بسبب معرفة الدارسين للمحاضر او بسبب علاقاتهم الاجتماعية به . ويمكن التخلص من محاذير هذا الاسلوب اذا كان الاستفتاء متقننا .

٢ ــ الاعتماد على قياس ماحصل عليه التلاميذ من معلومات باستعمال درجاتهم في الامتحان بعد انتهاء المحاضرة . ولكن هذه الطريقة ضعيفة ومما يضعف قيمتها في التقويم هو ان نتائج الامتحانات والدراجات يمكن ان تتأثر ليس فقط بالمحاضرة بل يمكن ان تكون نتيجة لذكاء الدارسين واختلافاتهم فيه ونتيجة لاختلاف خبراتهم ومعلوماتهم التي حصلوا عليها من بيئاتهم المختلفة . ولكن يمكن استعمال درجات ونتائج الاختبارات التحصيلية المقننة بدلا من الاختبارات التقليدية . (والاختبارات التحصيلية كماسبق ذكرها مضبوطة وتم وضعها بالسيطرة على العوامل المؤثرة في التعليم) وعند استعمال هذا الاسلوب يكون المحاضر ناجحا وتعليمه فعالا اذا كانت درجات الدارسين عالية الاختبار .

ومما يؤخذ على هذه الطريقة بصورة عامة هو انها لاتساعد على الحكم على مايتم تكوينه من اتجاهات ودوافع سليمة وصفات خلقية ومبادىء وقيم نتيجة للمحاضرة .

٣ ــ والصنف الاخر هو الاعتماد على مقارنة ونتائج طريقة المحاضرة بنتائج طريقة اخرى من طرق التعليم الاخرى كالمقارنة بين طريقة المحاضرة

وطريقة المناقشة . وفي هذه الحالة يتم اخذ مجموعتين وجعل افراد كل مجموعة مماثلين لافراد المجموعة في كل العوامل المؤثرة على نتيجة التعليم وذلك باستعمال الاختبارات المضبوطة الخاصة لقياس كل عامل كالذكاء والمستوى التحصيلي والدافع الى التعلم والظروف الاجتماعية والعمر . ثم يتم تعليم المجموعة الاولى بطريقة المحاضرة لفترة معينة ولمادة معينة محددة ، تعليم الاخرى بطريقة المناقشة وفي نفس المادة والوقت . ومن الممكن ان يتم تعليم المجموعتين من قبل معلم واحد يحسن التعليم بالطريقتين او من قبل معلمين اثنين متساويين في كثير من الخصائص وكل منهما يحسن طريقته في التدريس بالمستوى الذي عند الاخر .

وبعد انتهاء فترة التعليم نقيس النتائج باختبار المجموعتين في اختبار واحد وبنفس الاجراءات ومن نتيجة الاختبار نعرف الى اي مدى تتفوق طريقة المحاضرة على طريقة المناقشة او بالعكس وفي اي الجوانب تتفوق احداهما على الاخرى . وهنا تجب الاشارة الى ان نتائج التقويم بكل انواعه تعتمد على دقة وضبط الاختبارات المستعملة في قياس كل عامل من العوامل المؤثرة وقد دلت الدراسات على ان طريقة المحاضرة افضل من حيث تقديم الحقائق والمعلومات ووجهات النظر ونقلها الى الدارسين ولاسيما المعلومات التي تستحدث في العلوم ويصعب عليهم الحصول عليها وكذلك افضل من حيث انها تسهل على الدارسين الربط بين المعلومات واخذها من المحاضر وهي منظمة مسلسلة . اما المناقشة فانها تشتت الافكار وقد لايستطيع الدارسين جمع شتاتها والربط بينها .

وطبيعي ان نجاح المحاضرة يتوقف على عدة عوامل منها خصائص المحاضرة وذكائه وسيطرته على المعلومات وعلى ذكاء التلاميذ ومعلوماتهم السابقة . والمناقشة افضل مع الاذكياء من الدارسين ومع الذين عندهم معلومات سابقة في موضوع المحاضرة مما يساعدهم على لم شتات المادة . كما ان بعض المعلمين اقدر على طريقة المحاضرة وعلى ان يفسروا ويجمعوا الافكار ويقدمونها باسلوب منظم ولكنهم غير قادرين على المناقشة . كما ان بعض الموضوعات يمكن ان يتم تعليمها بطريقة المناقشة وهي المبادىء والنظريات غير الثابتة او الثابتة نسبيا . كما ان طريقة المناقشة افضل في تعويد الدارسين على التحليل والنقد وابداء الاراء وفي تقوية الروح الاجتماعية واحترام اراء الغير والتفاعل الاجتماعي ولابد من الاشارة ايضا الى ان العوامل الاتية مهمة في نجاح المحاضر .

آ ــ قوة الدافع عند الدارسين بحيث يصغون الى المحاضرة .

ب ــ الاعداد المسبق للمحاضرة وهذا يتطلب معرفة بمستوى الدارسين المعرفي حول موضوع المحاضرة .

ج ـ حسن عرض الافكار والحقائق بصورة منظمة ومتدرجة من الاسهل الى الاصعب وعرضها بلغة واضحة .

د ـ أن يخصص وقت للمناقشة بعد الانتهاء من المحاضرة .

(تقويم البرامج)

قبل التحدث عن التقويم تحسن الاشارة الى الفرق بين المنهج والبرنامج . فالمنهج مجموعة منتظمة من المواد الدراسية او الدروس التي تقدم للدارسين لتحقيق اهداف معينة . او انه خطة كلية اجمالية للمواد والخبرات التي توفرها الاجهزة التربوية للدارسين ، اما البرنامج فهو عرض متماسك لما هو مقرر في موضوع او مادة دراسية واحدة وتحليل متسلسل لمحتوى المواد والافكار ولكل الاهداف المطلوب تحقيقها او هو اسلوب يحقق اهداف معينة بالاعتماد على تحليل مواد المنهج لكي تحقق هدف تحليلا دقيقا . وعلى هذا الاساس فان معنى المنهج اشمل واعم من البرنامج بل انه يشمله . ومن لفظ البرنامج اشتق مايسمى بالتعليم المبرمج الذي يمكن ان يعتبر طريقة من طرق التعليم والتدريس تخالف الطرق التعليمية في كثير من الجوانب . والتعليم المبرمج يحقق لكل فرد تعليما يتناسب وقدراته الخاصة به ويعالج الفروق الفردية علاجا مجديا وهو يقدم الخبرات بحيث تعتمد كل خبرة على الخبرات التي تسبقها . وهو اكثر فاعلية في تعليم الكبار وفي التعليم المستمر ويمكن ان يستعمل في مختلف المجالات كمجال محو الامية ومجال الصناعة والتدريب على العمل .

انواع البرامج في تعليم الكبار :

١ ـ منها برامج عامة كالدورات التربوية المتكاملة الشاملة او برامج خاصة بتعلق بموضوع معين .

٢ ـ وقد تنقسم حسب الاسلوب المتبع في تقديمها كالتعليم بالمراسلة والتعليم بالاذاعة .

٣ ـ ومن حيث محتواها والخبرات التي تقدمها مثل برامج محو الامية وبرامج التنمية او الثقافة الادبية والصحية والاجتماعية والمواطنة .

العوامل او الاسس التي يجب مراعاتها في البرنامج والمناهج .

اولا : الاهداف والغايات . وهي مهمة في تحديد الطرق وتعيين المواد والمحتويات والوسائل .

والاهداف يجب ان يتم تحديدها بوضوح ودقة وهي على انواع .
آ ـ ادراكية عقلية ، كتذكر المعلومات والقدرة على التفكير .
ب ـ اهداف تتعلق بالمهارات .
جـ ـ اهداف وجدانية نفسية اجتماعية .

ويجب التأكيد على اهمية صياغة الهدف من البرنامج في صورة السلوك الذي نرغب ان يسلكه الدارس فعليا بعد دراسته للبرنامج . وهذا السلوك هو المعمول عليه في تقويم البرنامج . ومن الضروري في تعليم الكبار ان نجعلهم يشتركون في تقرير الاهداف .

ثانيا : المجتمع : والمنهج او البرنامج يجب ان يعتمد على طبيعة المجتمع ومثله وقيمه وتقاليده وتركيبه وحاجاته . وطبيعي ان طبيعة المجتمع تؤثر في تحديد الاهداف المطلوبة من المنهج .

ثالثا : الاشخاص الذين يقدم لهم البرنامج : فخصائصهم العقلية وقدراتهم الخاصة ودوافعهم واهتماماتهم تؤثر في البرنامج من حيث اهدافه واساليبه ومحتوياته .

فالبرنامج الجيد هو الذي ينسجم وهذه الخصائص ليشبع حاجات الدارسين وعلم النفس يساعدنا في هذا المجال كثيرا وينبغي ان تكون الاساسي الاهم من اسس اختبار الاهداف والمادة التي يحتويها البرنامج هو مقدار الاشباع الذي تقدمه هذه المادة وتحققه هذه المادة لدوافع وحاجات الدارسين (ولاسيما الكبار) الاجتماعية والاقتصادية ومقدار ارتباطها بحياتهم اليومية .

رابعا : تنظيم المواد التعليمية (المحتوى) وتدرجها : ويوجد عدة تنظيمات وطرق اهمها :

آ ـ التنظيم المنطقي : اي الاعتماد في ترتيب المواد على اساس طبيعة المادة والعلاقات المنطقية بين اجزائها .

ب ـ التنظيم التدرجي او النفسي : اي ترتيب المادة على اساس نضج استعدادات الدارسين ومطابقتها لنفسياتهم وخصائصهم وحسب صعوبتها بالنسبة لعقول الدارسين .

جـ ـ التنظيم الدافعي : على اساس دوافع ورغبات الدارسين .

(تقويم البرامج)

وكما اشرنا قبلا ان التقويم عموما يجب ان يعتمد على الدراسات

التجريبية القائمة على استعمال المقاييس والاختبارات المضبوطة المقننة التي تتمتع بدرجة عالية من الثبات والصحة . وثبات الاختبار يعني ان درجة الفرد في الاختبار لاتتغير في اي مرة نعطيه الاختبار ، اما صدقة فيعني ان الاختبار يقيس الشيء الذي وضع له فمثلا اختبار الذكاء الذي يتتع بالصدق هو الذي يقيس الذكاء لاغيره .

ولتقويم البرامج التعليمية اهمية كبيرة فهو يحقق الامور الاتية :
آ ـ تشخيص مواطن القوة والضعف في البرنامج مما يسهل تعديله .

ب ـ يحدد خصائص الاداء والسلوك الذي يمكن الحصول عليه فعليا بعد دراسة الدارسين للبرنامج .

جـ ـ اقتراح طرق اخرى مساعدة في تحقيق اهداف البرنامج .
وعند تقويم البرامج يجب :

١ ـ ان نفحص مدى ملائمة البرنامج (محتواه واساليبه) لتحقيق الاهداف المراد تحقيقها .

٢ ـ ان نفحص او نقيس مدى قدرة البرنامج وفاعليته في تحقيق اهدافه بكفاءة اقتصادية من حيث المال والوقت .

٣ ـ ان نقيس مدى امكانية تنفيذه واستخدامه في الظروف البيئية السائدة ومدى مرونته للتكيف وفق هذه الظروف .

(المراحل والخطوات والاجراءات المتخذة في وضع البرنامج)

المرحلةالاولى : يمر وضع البرنامج بمرحلتين :

اعداده للوصول الى صورته النهائية . وهنا يتم الاعتماد على دراسة الخصائص الداخلية للبرنامج . اي فحص خصائص محتوياته ونـــوع الاستجابات والمعلومات المطلوبة . والهدف منها تحسينه بتشخيص مواطن الضعف والقوة لتعديله فتوضع الاهداف التي تمثل المحتوى الذي يحققها وقد يحدد سوال او اكثر لكل هدف وهنا يمكن استشارة العلماء في هذه المادة والمعلمين الذين لهم الخبرة وحتى الدارسين انفسهم وهذه مرحلة استطلاعية تجريبية وتسمى بالتقويم الداخلي .

المرحلة الثانية : وتاتي بعد اعداد البرنامج بالصيغة النهائية وتسمى بالتقويم الخارجي : وهي تعتمد على دراسة خصائص خارجة عن البرنامج ذاته ولايمكن الاستدلال عليها من مجرد فحصه داخليا والهدف من هذه المرحلة مقارنته بطرق اخرى في التدريس لتقرير مدى فاعليته بالقياس

الى تلك الطرق . وتحديد انواع السلوك التي يمكن تكوينها فعليا بتطبيقه واستخدامه .

وسنتكلم عن الاجراءات في كل نوع من هذين النوعين من التقويم ونقصد بهما التقويم الداخلي والتقويم الخارجي .

١ ـ التقويم الداخلي : ويتم بتجريب البرنامج على عينات متتابعة وصغيرة من الدارسين تتألف كل عينة من فردين الى خمسة افراد على ان نستمر في تجريبه عليها العينة بعد الاخرى الى ان يصل البرنامج الى مستوى الجودة المطلوبة . ويتم اختبار افراد العينات وانتقائهم بحيث يكونون مماثلين للدارسين الذين نريد ان نعد البرنامج لهم في كافة الجوانب التي نعتقد انها تؤثر على تحصيلهم ومن اهمها الذكاء ومستوى التحصيل السابق والعمر الزمني والخبرات السابقة . كما ينبغي ان يكون افراد العينات على علم بالمعلومات والخبرات التي سيتولى البرنامج تدريسهالهم . والاسئلة التي تمثل مادة البرنامج تعرض على افراد العينات وهنا لابد من تحديد وتعيين حد ادنى من الاداء والاستجابة المقبولة من الدارس بالنسبة لكل هدف وقد ذكرنا انه يمكن تحديد سوال او اكثر لكل هدف . وهكذا ستكون عندنا معيار او ميزان بواسطته نقيس برامجنا في ضوئه وسيتوفر لدينا وسيلة لتحديد ما اذا كان البرنامج ناجحا في تحقيق الاهداف .

ومن الطرق لتحديد حد ادنى للاداء المقبول تحديد وقت معين لانجاز العمل وفي هذه الحالة يكون الحد الادنى زمنيا كأن تطلب قراءة فقرات معينة من كتاب محدد في وقت محدد .

ومن الطرق الاخرى لتحديد الحد الادنى المقبول . تعيين اقل عدد من الحقائق التي يمكن تطبيقها في موقف معين ، او عدد من الكلمات التي ينبغي ان تقرا او تكتب بصورة صحيحة ، او الاجابة عن ٩٥٪ من مجمعه من الاسئلة ، او كتابة (٨٠٪) من الكلمات التي تملى . ويمكن الجمع بين هذه الطرق .

وتستخدم في التقويم الداخلي نوعان من الاختبارات احدهما الاختبارات المعيارية وهي التي تم اعدادها للحكم على مدى تحقيق الاهداف كما قلنا قبل قليل بقياس السلوك النهائي المقبول الذي يرمي البرنامج الى تحقيقه وهذا يضمن صدق الاختبار في تحديد الاهداف . وللتأكد من صدقها نقارن نتائجها بنتائج اختبارات تحصيله اخرى . والنوع الثاني الاختبارات المرحلية وهذه الاختبارات تقيس اداء افراد العينة خلال

دراستهم للبرنامج وهي تهدف الى تحديد مستوى جودة البرنامج بقياسها للسلوك الذي يؤدي الى السلوك النهائي .

وعند الانتهاء من تطبيق النوعين من الاختبارات تصحح ، فاذا كانت نتائجها تدل على ان افراد العينة قد وصلوا المستوى المطلوب كانت الاسئلة جيدة ولاتحتاج الى تعديل فاذا تطابقت نتائج الاختبارين (المعيارية والمرحلية) وكانت اخطاء افراد العينة في كليهما قليلة فمعنى هذا ان البرنامج جيد اي ان محتواه يرتبط بالاهداف . ويمكن التأكد من صحة الاختبار الداخلي في تحقيق الاهداف فاذا كان سلوك الفرد في الحياة يطابق السلوك المطلوب في الاختبار ، واذا مااثبت الاختبار معرفة الفرد للقيام بعمل معين ولكنه لايقدر فعلا في حياته ان يقوم بهذا العمل فان الاختبار غير صادق وغير صحيح فيبدل .

التقويم الخارجي : ويتم بمقارنة نتائج البرنامج بنتائج طريقة او اكثر من طرق التدريس ، فيستعمل البرنامج كطريقة لتعليم مجموعة من الدارسين وتقارن هذه المجموعة بمجموعة اخرى من الدارسين تتعلم بالطريقة التقليدية المألوفة التي تعتمد على المعلم والكتاب المدرسي او بطريقة المناقشة ، تتعلم باستخدام الافلام والتلفزيون ، وتكون طريقة التدريس في هذه الحالة هي العامل المتغير (المستقل) . ثم يجب قدر الامكان مساواة افراد المجموعتين بالعوامل الاخرى غير العامل المتغير (الذي هو طريقة التدريس) كالذكاء ومستوى التحصيل السابق ، والعمر الزمني والدافع والظروف الاخرى . وتتم معرفة اي طريقة افضل بحساب الفرق بين نتائج المجموعتين .

ويمكن التأكد من ثبات الاختبار باعطائه للمجموعة قبل تعليمهم المادة ، ويسمى بالاختبار القبلي .

وبعد الانتهاء من تعليمهم تعطيهم الاختبار ويسمى الاختبار البعدي . فاذا كانت النتيجة واحدة فمعنى هذا ان الاختبار ثابت .

كيفية ادارة مراكـز الثقافة العمالية

اعـــداد

الاستاذ : هادي حسن عليوي

اولا ــ الجهاز الاداري :

يتكون الجهاز الاداري لدى مركز الثقافة العمالية من خمسة مثقفين عماليين يكونون جهازه التنفيذي . وهذا الرقم لايعني عدم اجتيازه وزيادة عدد المثقفين العماليين بل على العكس من ذلك يزداد عدد الجهاز الاداري والفني للمركز الثقافي العمالي بازدياد مهمات المركز على العموم فقد ازدادت مهمات المراكز الثقافية العمالية وتنوعت لتشمل المسرح والموسيقى والنحت والفنون على اختلاف انواعها مما جعل مراكز الثقافة العمالية دورا للفن والثقافة والمعرفـة .

وهناك مراكز للثقافة العمالية ، اصبح جزءا من اعمال ، البحوث حيث يقوم فريق من الاخصائيين بدراسة اية مشكلة ووضع الدراسات العلمية والبحوث الخاصة بحل تلك المشاكل ، وهذا تكون مراكز استشارية علمية للمؤسسات الانتاجية .

على اية حال فان الجهاز الاداري لمركز الثقافة العمالية بواقعه الحالي يتكون مثلما قلنا من خمسة مثقفين عماليين يكونون على الاتي :

١ ــ مدير المركز : وهو المسؤول التنفيذي المباشر وبأسمه تصدر مراسلات المراكز ، كما انه يكون مسؤولا عن علاقات المركز الخارجية بكافة المؤسسات المختلفة ، ويقوم ايضا بتوجيه وتنسيق العمل داخل المركـــز ويتم اختيار مدير المركز من ضمن المثقفين العماليين ومن خلال الانتخاب الحر السري المباشر . كما تكون جميع المراجعات سواء من الدارسين او المحاضرين او المراجعين الاخرين الى المركز من خلال مدير المركز .

من كل ماتقدم يجب آن يكون مدير المركز ذو اطلاع ودراية كافية للقيام بتلك المهام واضافة الى ماتقدم فان مدير المركز عليه القاء المحاضرات في الموضوعات المختص بها .

٢ ــ معاون مدير المركز : وهو المثقف العمالي الثاني ، وينوب عــن مدير المركز في حالة غيابه ويعاونه في قسم من اعماله اثناء وجوده ، ويقوم بالقاء المحاضرات في الموضوعات المختص بها ، كما تقوم عليه مهمة وضع برنامج الدورة والاتصـــال بالمحاضرين الخارجيين وابلاغهـــم بمواعيد محاضراتهم .

٣ ــ مثقف عمالي : امين مكتبة : اما المثقف العمالي الثالث فيقوم باعمال امين المكتبة ، فيقع على عاتقه مهمة تنظيم مكتبة المركز وتوفير الكتب الجيدة والصالحة للمركز ، فتقع عليه متابعة المكاتب ومايصدر من كتب جديدة ، فعليه تقع مهمة فتح سجل استعارة الكتب ووضع نظام خاص بالاستعارة اضافة الى ذلك القيام بالقاء المحاضرات في الموضوعات المختص بها .

٤ ــ مثقف عمالي : المسؤول الثقافي : اما المثقف العمالي الرابع فمهمته مسك سجلات الواردة والصادرة والاضابير الخاصة بالمركز ــ والتي سنتكلم عنها لاحقا ــ وعليه متابعة امور الدورة الثقافية ــ سواء بتوفير الكتب والكراريس ــ الى غير ذلك من الامور الثقافية بالاضافة الى ذلك تقع عليه مهمة القاء المحاضرات في الموضوعات المختص بها .

٥ ــ مثقف عمالي : مسؤول الامور المالية والخدمات : والمثقف العمالي الخامس مهمته مسؤولية الصرف وكافة الامور المالية ــ من اجور محاضرات الى شراء وتوفير القرطاسية والاثاث وغير ذلك . كما انه يكون مسؤولا عن امور الخدمات التي تخص المركز او الدورات . اضافة الى القائه المحاضرات في الموضوعات المختص بها .

والحقيقة ان الجهاز الاداري هذا ليس بالطموح وانما يجب ان يتم التوسع به فيجب ان يكون هناك : مسؤولا عن المسرح ومسؤولا عن الامور الفنية الاخرى اي ان يكون الجهاز متكاملا من جميع الجوانب .

اما انتقاء هذا الجهاز (المثقفين العمال) فيتم بعد ان تنظم لهم دورة متخصصة في مؤسسات التثقيف العمالي وبعد ان يتم انتقاء المنتظمين في هذه الدورة بمقابلة واختيار تحريري لقياس كفاءة المنتظمين واستعدادهم ، وتحسس قابلياتهم الفكرية والثقافية ، ورغبتهم في العمل التثقيفي وتجري مراقبتهم في اثناء الدورة من قبل محاضري الدورة ، وفي الموضوعات كافة لمعرفة تجاوبهم للمعارف والخبرات والافكار ومعرفة سلوكهم وتحملهم المسؤولية ، وحرصهم على اداء واجبهم وبعد اجتياز المثقفين العماليين يجري تفريغ المتفوقين منهم للعمل في المراكز الثقافية العمالية . ويدرب المثقفون العمال على الاشراف على تنفيذ الخطط والبرامج ، وكيفية عقد الدورة ، واجراء كل المراسلات والمخابرات الرسمية مع الدوائر والمؤسسات ذات العلاقة وحفظ الكتب ومسك السجلات المالية والادارية ، وادارة المكتبة ومايتطلبه المركز الثقافي في كل النواحي :

كما تجري بين فترة واخرى دورات متابعة وتنشيطية للمثقفين العمال من اجل تطوير وتجديد معلوماتهم ، واطلاعهم على كل ماهو جديد ،

بالاضافة الى تبادل الخبرات والتجارب فيما بينهم ، كما تجري زيارات للمثقفين العماليين مراكز اخرى للاستفادة والاطلاع وتبادل الخبرات سواء داخل القطر او خارجه .

اما بالنسبة لموقع المركز فيجب ان يراعى عند فتح مركز ثقافي ، ان يكون في موقع مناسب قريب من شبكة المواصلات ، بحيث يسهل الوصول اليه دون عناء كبير وان تتوافر في بنايته الشروط الصحية من اضاءة وتهوية وقاعات للدراسة وغرف للمكتبة والادارة ومكان لاستراحة العمال في اثناء الفرص ومرافق صحية كافية ، ومطعم .

وينبغي ان يؤخذ بنظر الاعتبار تخصيص مبالغ للاثاث واللوازم المختلفة ، وتوفير وسائل الايضاح ، ويراعى في ذلك الصيانة والاندثار . كما ينبغي تخصيص مبالغ اخرى لامور الصرف الانية . كاجور الماء والكهرباء والهاتف وغير ذلك ، وكلفة شراء الكتب والقرطاسية ومكافآت العاملين واجور المحاضرين ، وكلفة الحوافز المادية والعينية التي تقدم للمتفوقين .

ثانيا :

المستلزمات الادارية لمركز الثقافة العمالية :

لابد من توفير مستلزمات ادارية لمركز الثقافة العمالية ايا كان الهدف من انشاء ذلك المركز ، وهي :

آ ـ السجلات :

توفر سجلات اصولية يعتمدها مركز الثقافة العمالية ، وهو يمارس مهمته التثقيفية ، ولعل اهم هذه السجلات مايأتي :

١ ـ سجل خاص بالترشيحات لكل دورة .

٢ ـ سجل خاص باسماء وعناوين واختصاصات كل دارس مع صورة للتخرج ودرجة تخرجه ، واية معلومات اخرى .

سجل خاص باستمارات المرشحين لكل دورة .

٤ ـ سجل باحصائيات الدورات التي عقدها المركز مع رسم بياني لما قام به المركز من نشاط خلال سنة .

٥ ـ سجل تقييم الدورات ، والذي يشمل على دراسة نقدية لكل دورة من قبل ادارة المركز والدارسين .

٦ ـ سجل المكتبة : ويكون خاص بالمكتبة سواء الاستعارة واخر في المكتبة من محتويات .

٧ ـ سجل خاص باثاث المركز .

٨ ـ سجل خاص بالمحاضرين الخارجيين ، يحوي على اسمائهم كاملة واعمالهم ومرتبهم ومؤهلاتهم العلمية والموضوعات التي يدرسون فيها الخ ..

ب ـ الاضبارات :

تعتمد مراكز الثقافة العمالية على مجموعة من الاضبارات الخاصة بالمخابرات والرسائل والحفظ وتختلف مسألة المخابرات باختلاف صلاحيات مراكز الثقافة العمالية .

وايا كانت الطريقة فان المركز الثقافي بحاجة الى الاضابير التالية :ـ

١ ـ اضبارة الذاتية : وتشمل اضبارتين ، الاولى : لحفظ المخابرات والصادرة من المركز فيما يتعلق بالترشيح للدورات وكتب المباشرة والانفكاك والالتحاق او الانسحاب من الدورة لاسباب معقولة . والثانية لحفظ المخابرات الواردة الى المركز فيما يتعلق بالامور المشار اليها في الاضبارة الاولى .

٢ ـ اضبارة التثقيف العمالي : وتشمل اضبارتين ايضا الاولى لحفظ المخابرات الصادرة عن المركز والمتعلقة بالاعداد للدورات وخطط العمل السنوية او النصف سنوية وكل ماله علاقة بقضايا التثقيف العمالي .

الثانية : لحفظ المخابرات الواردة الى المركز والمتعلقة بامور التثقيف العمالي المبينة في الاضبارة الاولى .

٣ اضبارة الامور المالية ـ وتشمل اضبارتين :

الاولى : لحفظ المخابرات المتعلقة بالمسائل المالية كتنظيم المستندات الخاصة بالصرف والصرف على باب النثرية ...الخ من الامور المالية .

الثانية : لحفظ المخابرات المتعلقة بمسائل الحسابات الواردة الى المركز سواء من التنظيم النقابي او الدوائر والمؤسسات المعنية او الجهات الخيوية .

٤ ـ اضابير متفرقة : وتشمل هذه الاضابير كل ماليس له علاقة من المخابرات في المسائل المشار اليها اعلاه ويمكن بيانها على سبيل المثال لا الحصر .

* اضبارة خاصة بكل دورة وتتضمن استمارات ترشيح الدارسين وعددهم واوراق الاختبار ونسخ المباشرة والانفكاك والغيابات والاجازات .

* اي اضبارة اخرى يحتاج اليها المركز وفقا لما يستجد من مسؤوليات جديدة والحقيقة ان المهمات التي يقوم بها هي مهمات ضخمة ومتطورة تتطلب من المثقفين العماليين تطور قابلياتهم ومؤهلاتهم والاستفادة من كل ماهو يخدم العملية التثقيفية كما ان المهام الجديدة التي جعلت من مراكز الثقافة العمالية مراكز بحوث علمية جعلت مسألة تطوير الجهاز الاداري والفني وتوسيعه مسألة غاية في الاهمية .

ان دخول دماء جديدة في مراكز الثقافة العمالية مسألة مهمة يجب ان تراعى دائما .

اعمال الجماعات وكيفية تنظيمها وتأثيرها في العملية التثقيفية

اعـــداد
الاستاذ : هادي حســن

تشكل اعمال الجماعات احدى الوسائل العملية في التثقيف العمالي، وهذه الوسيلة مجال رحب للمناقشات الهادفة . وتأتي اعمال الجماعات بعد دراسة نظرية لموضوع ما فلكي تتاح فرصة المناقشة اكثر وحتى يمكن ان تصل المادة الثقافية لكل الدارسين ، فان عدد اعضاء الدورة في المتوسط هم (٣٠) عاملا يكون جدول عملهم محاضرا تنظرية تلقى على الدارسين مع توفر جزء من وقت المحاضرة للمناقشة ، ولكي تتحقق الفائـدة اكثر من المحاضرات النظرية يقوم نفس المحاضر او محاضر مختص اخـر بتقسيم المشاركين في الدورة الى مجموعات في المعدل لاتقل عن (٥ ـ ولاتزيد على ١١) عضوا للمجموعة الواحدة ، ويفضل ان يكون عددهم فرديا . وتكون مهمة المحاضر المشرف على اعمال هذه المجموعات هي :ـ

١ ـ تنظيم جدول عمل للمجموعة حتى ينحصر النقاش في نقطة معينة ونخرج بنتيجة محددة كأن يهيء عشرة اسئلة من المادة ، على المجموعة ان تناقش اجاباتها ضمـن وقت محدد او ان يدفع المجموعة لاستخلاص اسئلة من مادة للاجابة عليها ، حين اجتماع المجموعات اي الدورة بكاملها او مايسمى في هذه الحالة (بالهيئة العامة) ، ويشترط ان تكون لــدى الدارسين معلومات مسبقة بطبيعة الموضوع الذي سيناقشونه .

٢ ـ المهمة الثانية هي تحديد الفترة المناسبة لانجاز العمل الذي تكلف به المجموعــة .

٣ ـ ان يشرف بشكل مباشر ودائم على مناقشات المجموعــات بزياراته الدائمة لهم اثناء العمل ، وان لايتدخل في المناقشة الا في مشاهدته لخطأ وقعت فيه المجموعة ويكون تدخله لايضاح الخطأ وتعديله وبشكل قصير لايطيل الكلام حتى لاياخذ من وقت المجموعة ونقاشها ، ويحولها الى محاضرة جديدة تفقد عمل المجموعة قيمته ومبرره .

٤ ـ بعد انتهاء عمل المجموعات يكون واجبه سماع التقارير التــي اعدتها المجموعة ومناقشتها وتعديل الاخطاء التي شاهدها اثناء العمــل سواء كانت الاخطاء في طريقة ممارسة المجموعات او في المناقشات النظرية مهمته تلخيص نقاش المجموعة واعداد مسودة التقرير الذي يقرأ في نهاية التي اجرتها .

ماهي طريقة عمل المجموعة اذن ؟

سيكون واجب المجموعة ان تقدم تقريرا معينا (الاجابة على الاسئلة ، اثارة اسئلة والاجابة عليها ، تلخيص موضوعا معينا) ، وضمن وقت محدد وان تكون مستوفية للموضوع تماما بحيث يستطيع جميع افراد المجموعة الاجابة على اي سوال او مناقشة بشكل واضح ، ولذلك فان على اعضاء المجموعة ان يحددون مسؤولا لهذه المجموعة يختارونه من بينهم يدعى (الرائد) تكون لديه مهمات معينة ، هي :

آ ـ تنظيم المناقشة بين اعضاء المجموعة ذاتها .

ب ـ ضبط الوقت المحدد للمناقشة وفق التقرير المطلوب وعلى عدد اعضاء المجموعة بحيث ينجز العمل في الفترة المحددة ويساهم الجميع بالمناقشة ، ان مهمة الرائد هي مهمة انضباطية فقط ويساهم بالمناقشات باعتباره عضوا من اعضاء المجموعة لا اكثر .

فتكون المعادلة كالاتي :

اعداد التقرير المطلوب : وبنفس الوقت ينقسم النقاش بالمعادلة التالية :

الوقت .

اعضاء المجموعة :

الوقت .

وتختار المجموعة اضافة الى الرائد عضوا اخرا يسمى (المقرر) تكون الاجتماع وتبلوره المجموعة كتقرير لها .. يفضل عند اختيار المقرر ان يكون خطه جيد وواضح اثناء الكتابة وبمثال بسيط :

حددت المناقشة في الاجابة على خمسة اسئلة من موضوع الاقتصاد السياسي وضمن وحدتي عمل «١٠٠ دقيقة» وكان عدد اعضاء المجموعة (٥ اعضاء) فقط .

اختارت ذلك من وقت المجموعة (٥ دقائق) وتم تخصيص (١٥دقيقة) لمناقشة التقرير واقراره يبقى (٨٠ دقيقة عمل للمناقشة) .

اي ان يتاح لكل عضو في المجموعة (١٦د قيقة) للكلام والمناقشة على مجمل الاسئلة واذا اردنا تقسيمها بشكل اكثر تفصيلا ان يساهم كل عضو مجموعة بثلاثة دقائق تقريبا للاجابة والمناقشة لكل سوال .

ان توزيع المناقشة على الجميع وتنظيم الاراء المطروحة بشكل دقيق ومحدد مهم جدا لانجاح عمل المجموعة حيث من الواجب اتاحة الحرية

الكاملة لكل عضو في طرح رايه ومناقشته مهما كان خاطئا او بسيطا ، بشرط ان لايضيع الوقت على اعضاء المجموعة الاخرين ، ويلتهم فرصتهم في المناقشة او الاجابة . وهنا تكون مهمة اعضاء المجموعة متقابلة مع مهمة الرائد في انجاح العمل بعدم الاطالة في الحديث . ومحجب الفرصة عن الاخرين في استعمال حقهم في الكلام وبالانضباط بما يريده الرائد تنظيما والانتباه الى المناقشات وتسجيل كافة الملاحظات بعد ذلك لمناقشتها وفق اسس واضحة ، ان استعمال الملاحظات المسجلة لدى اي مناقش هو افق طريقة للمناقشة واكثرها فائدة تخدم تسلسل المناقشة وعمليتها ووضوحها . وكي لايحدث هناك خروج جانبي يجر المناقشة الى غير هدفها وموضوعها .

ولو وضعنا جدولا زمنيا لعمل المجموعة في (١٠٠) دقيقة سيكون :

الدقائق الخمس الاولى	**الاسئلة المطلوبة او تهيئة الموضوع وانتخاب الرائد**
الدقيقة ٨٥)	**(من الدقيقة السادسة وحتى تستمر المناقشات بين الاعضاء وباشراف وتنظيم الرائد**
الربع ساعة الاخيرة	**لقراءة خلاصة المناقشات او الاجابات التي سجلها المقرر وصياغتها نهائيا**

ويتحلى عضو المجموعة هنا بصفات اهمها :ـ

آ ـ الصراحة الكاملة في طرح رأيه دون تردد حيث لايمكن ان تكون النقاشات مستوفية لشروطها وان يكون هناك تفهما صحيحا اذا لم تطرح الاراء بصراحة تامة مهما كانت بشرط ان تدور حول نفس الموضوع ، ويمكن لعضو المجموعة هنا وفي الاجتماع الخاص بمجموعته ان يطرح رايه وان يعدل عمل المجموعة اذا رأى فيه خطأ معين .

ب ـ ماهي نتيجة العمل ؟

وهنا على المجموعة ان تستمر بروحها الرياضية العلمية وان تنقل وعيها الديمقراطي الى داخل هيئتها العامة ، حيث يبدأ المشرف بمناقشة كل مجموعة عن طريق اعضائها واحدا للاخر بتوجيه انتقاداتهم على سير العمل وابتدأ بالرائد هنا يستوجب الصراحة التامة وعدم التغطية على الاخطاء وعلى ان يسجل المشرف كل ذلك على السبورة بشكل ملاحظات كي تحقق الفائدة العامة للجميع وينتبهوا الى الاخطاء التي يمكن ان تحدث

داخل المجموعه ويمكنه ايضا ان يستفيد من طريقة مناقشة المجموعة لتقريرها ودرجة انه غير قادر على ضبط المجموعة ، ولايستطيع ان يحقق تعاونا مثمرا معها في العمل فيبرز نتيجة ذلك عضوا اخر اقوى منه بوجه المجموعة ضمنيا ويكون بمثابة رائد اخر يقوم بنفس المهمات الملقاة على الرائد وتبقى صيغة الرائد المنتخب مفرغة من محتواها ، وهنا يكون واجب المجموعة اما ان تعيد ترتيب اعضائها والرائد او ان تدفع الاول لاحتلال مكانه الطليعي وايقاف الثاني غير المنتخب عند حده ، بمناقشتهم للثاني وبكل هدوء وتبيان انه يمارس عملا غير مشروعا لدى المجموعة وانه يؤدي العمل ونتائجه .

الضغط :

وهذا يجعلنا نذكر بخطأ كبير تقع فيه المجموعات وهو وجود عنصر ضاغط على المجموعة في نقاشها ، والعنصر الضاغط هو الذي يلتهم وقت مناقشة الاخرين فيخصص لنفسه وقتا طويلا من فترة العمل للحديث والمناقشة وجر المجموعة الى الموافقة على ارائه التي قد لايوافق عليها الاخرون يبرز هذا العنصر الضاغط في احدى حالتين .

آ ـ عنصر كثير الكلام يستغل هذه القدرة على الكلام لديه في الاعتداء على حرية الاعضاء الاخرين والاستحواذ على حقهم بالكلام والمناقشة .

ب ـ عنصر متقدم فعلا في درجة استيعابه للمادة ولديه معلومات افضل من الاخرين مما يدفعه الى ان يأخذ بنفسه مكانا متميزا ومبرز لنفسه وللاخرين من خلال سيطرته هذه غير المشروعة ، حيث ان الغاية تتساوى في انجاز الموضوع المطلوب ، وفي اجراء مناقشة ديمقراطية متكاملة بين الجميع كي تحقق الفائدة للجميع .

ان العنصر الضاغط خطر كبير يهدد عمل المجموعة او عضوا فيها يؤدي الى افتقار عنصر مهم جدا من العمل وهو سيادة الروح الديمقراطية بين أعضاء المجموعة .

العزلة :

ويقابل ذلك مرض اخر يصيب بعض اعضاء المجموعة بابتعاد بعضهم عن طرح ارائهم والاكتفاء بالايمان برؤوسهم والموافقة على الاراء المطروحة سواء كانت موافقة لرأيهم او معارضة له ، وينعزلون عن نقاش المجموعة تماما ولا تتحقق فائدة كبيرة من وجود المعزولين بينهم بقدر مايكون في وجود بعضهم ثقلا على العمل . وواجب المجموعة هنا هو دفع هذه العناصر للمشاركة اكثر والانتباه الى رايها والترحيب لكلامهم مهما كان بسيطا وتكون اسباب العزلة :ـ

آ ـ الشعور بعدم المقدرة على طرح الراي وعدم توفر الشجاعة الادبية للكلام .

ب ـ عدم توفر المعلومات الكافية للمناقشة وضعف الاطلاع على الموضوع المطلوب ، ان وجود العنصر المعزول يتقابل تماما مع العنصر الضاغط ولايمكن للمعزول ان ينهزم الا في حالة شعوره بمقابل قوي لايستطيع ان يمارس ضغطه على المجموعة الا بشعوره بوجود عناصر معزولة مستسلمة لضغطه وموافقة عليه . ويتعين على المشرف ان ينبه الى هذين العنصرين ويوجه نقده لهما بشكل يوجهها للعمل الصحيح ولا يثير استفزازا لديهما يؤدي الى عمل عكس ضار بمصلحتهم كاعضاء في المجموعة واعضاء في تنظيم نقابي الذي يفترض فيه مساهمة الجميع بكل طاقاته وان يوجه كل فرد لخدمة مجموعة العمل .

ان الحالات التي تصيب المجموعات نتيجة ذلك هي :ـ

الاستبدادية :

نتيجة لطغيان الروح الفردية والفهم الخاطيء للعمل يكون نقاش المجموعة وفق صيغة انضباطية شبه عسكرية تضيع دور المجموعة وتبرز دور معين .

(رائدا او عضوا) وتظهر لدى الرائد اكثر في شعوره بانه منتخب وانه بديل للمحاضر .

في الوقت الذي لانريد فيه للرائد ان يكون بديلا عن المحاضر لان المفروض هو عدم تميزه عن المجموعة بشيء اطلاقا ، ولذلك ترفض هذه الحالة وتخطأ تماما لانها العمل غايته التثقيفية وتحول عمل المجموعة الى صيغة الية لا انسانية يمارس بشكل فوقي وبيروقراطي خاطيء .

التكتليـة :

وقد تتحول المجموعة نتيجة للاخطاء التي ذكرتها الى تكتلات صغيرة اما نتيجة ضعف الرائد وقوة عنصر اخر فتنقسم المجموعة الى اثنتين مع الرائد الحقيقي واخرى مع الرائد غير المنتخب وقد تظهر مجموعة لا مع هذا ولا ذاك وتتحول المجموعة الواحدة الى عدة تكتلات تتعارض وتتصادم وينعزل بعضها عن عمل الاخرى وبذلك لايمكن للمجموعة ان تحقق غايتها ولاتستطيع ان تنجز ماهو مطلوب منها من عمل .

بعد هذه المناقشة يمكننا ان نحدد بوضوح ماهي الغاية من اعداد عمل الجماعات والاهتمام به بشكل رئيسي في عملنا الثقافي .

١ ـ ان عمل المجموعات يحقق اعادة حرة ضمن نقاش حر بين اعضاء المجموعة لكل مادة موضوعة البحث وهذه الاعادة تفيد في تركيز

الموضوع في ذهن الدارس عضو الدورة وتجعله يتفهم اكثر من خلال اطلاعه على اراء الاخرين واستعادته لمادة المحاضرة ـ هذا التفهم الذي يترسخ في ذهنه مجددا بعد المحاضرة ويعوض مافاته اثناءها من فرصة لاثارة الاسئلة والمناقشة بحيث يستطيع هنا ان يطرح كل ماعنده من اسئلة ومناقشات لصغر المجموعة ولتحديد عملها اكثر . اضافة الى ان ذلك يخلق اندفاعا ذاتيا للتعلم ويجدده وبلا اندفاع ورغبة ذاتية لايمكن تحقيق الهدف من اي عملية تعليمية .

٢ ـ الممارسة التطبيقية للديمقراطية : حيث ان الكل يؤمن وعلى المستوى النظري بالديمقراطية ولكن هل هو على استعداد لممارسة الديمقراطية في حياته الشخصية والعامة ؟ فمن الوعي بان العمل النقابي والسياسي الثوري يحتاج الى اوسع ديمقراطية يكون التأكيد على ممارسة عمل الجماعات بشكل ديمقراطي تام .

ان للديمقراطية شروطها التي لايستطيع ان يتحملها من كان يحمل في نفسه نزوعا فرديا او جموحا استبداديا تسلطيا ، ولكي لايكون الكلام عن الديمقراطية نظري مجرد اذن يجب ان تمارس عمل منظم يشعر فيه الجميع انه كلما ساد الوعي الديمقراطي كلما انتج اكثر وهنا واجب المشرف ان يربط دائما بين العمل الديمقراطي داخل المجموعة وشروط تحقيق الديمقراطية في الحركة النقابية ، حيث لايمكن تطبيق الديمقراطية على اناس لايفهمونها ولا يعرفون ماهي الغاية من تجمعهم ، وهنا يتحدد توفر المعلومات لدى المجموعات بتوفر الوعي لدى الجماهير وهكذا .

لايكفي ان نخلق وعيا نظريا للديمقراطية الا اذا رافقت التثقيف النظري الممارسة العملية والمجابهة الواعية بمشكلاتها وتحديد تلك المشكلات وطريقة حلها هل هي بالزجر والفوقية الفردية ام بمزيد من الديمقراطية والتوعية ـ اصولها اكثر فاكثر .. كي نتعمق دوما .

٣ تدريبا على العمل القيادي :

ان كل عامل في التنظيم النقابي مهيأ الى ان يكون عنصرا قياديا لذلك التنظيم يساهم في توجيهه وعمله ، ولذلك فان عمل المجموعات يفيد كصيغة تدريبية يمارس الدارس من خلالها محلا قياديا ويجابه مشكلات العمل مع اعضاء المجموعة الصغيرة والتي تنعكس ايضا في المجموعة الكبيرة ، العمل النقابي او بين الجماهير وان التدريب والممارسة تجعل هذا العضو مهيأ دوما للعمل ليس من الصفر انما من الوعي لدوره ولاهمية مركزه القيادي ؟ وكيف يعمل بين مجموعته النقابية ؟ وبين اعضاء النقابة ككل ؟ وفي الختام لابد من القول أن اعمال الجماعات تتطور بشكل ايجابي بقدر تفاعل المجموعة فيما بينها ومتابعة المشرف لهم .

الثقافة العمالية في الاردن
نشأتها وتطورها

بحث مقدم من الدارس :

سليم المعايطة

الاردن

حرصت المملكة الاردنية الهاشمية ، في محاولاتها لبناء دولة حديثة، ان يشمل التقدم جميع نواحي الحياة ، وادركت منذ البداية ان التخطيط امر لازم للاستفادة المثلى من كل موارد البلاد الطبيعية والبشرية ، ولربط النشاطات المختلفة بعضها ببعض ، حتى تعود بافضل النتائج ، وتحقيق الغاية المرجوة منها .

وفي مجال التقدم الصناعي والاجتماعي ، شعرت المملكة ان مساهمة الطبقة العاملة في النشاط الخاص ، عن وعي وفهم وايمان أمر يساعد هذا التقدم ويدفع به الى الامام ، ولهذا أبدت اهتماما بالطبقة العاملة في محاولة شاملة لرفع مستواها الثقافي والمهني ، وايضا لتدعيم التنظيم النقابي ، حتى يقوم بدوره مع سائر الاجهزة الاخرى ، الحكومية وغير الحكومية ، لخدمة البلاد .

نشاة الثقافة العمالية في الاردن :

الثقافة العمالية في الاردن حديثة العهد ، ويعود ذلك الى سببين : **اولهما :** ان دائرة العمل لم تنشأ الا في عام ١٩٦٠ ، **والثاني :** ان النقابات العمالية كانت ضعيفة الموارد ، قليلة العدد ، ولم تستكمل مقوماتها بعد . وعندما باشرت دائرة العمل تطبيق احكام قانون العمل ، وجدت ان الكثيرين من العمال بحاجة ماسة الى ضرورة تعريفهم بالحقوق والواجبات التي نصت عليها احكام القانون المذكور ، والتي تخص اصحاب العمل والعمال على السواء .. ومن ناحية اخرى ، وجدت ايضا ان حوادث العمل والاصابات بين العمال ، كان من اهم اسبابها عدم وجود الدراية الكاملة للكثيرين من العمال في ادارة الالآت والاحتراس من اخطارها . وعلى ذلك شعرت وزارة العمل على ضرورة تجسيد هذه الامور كحقيقة واقعية ، وذلك حينما انشأت قسم التثقيف والارشاد العمالي سنة ١٩٦٣ ، حيث استطاع هذا القسم ــ رغم قلة امكانياته المادية والبشرية ــ من القيام

بالواجب وعلى نطاق ضيق ، وذلك عن طريق القاء عدد من المحاضرات التي تهم العمال عن النقابات ، وشرح احكام قانون العمل ، وعن حقوق وواجبات العمال .. الخ . حيث ان جميع هذه المحاضرات كانت تلقى في مراكز النقابات ، في المساء .

وبعد سنتين توسع هذا القسم في نشاطاته ، حينما عقدت دورتين عماليتين ، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية لمدة ستة اسابيع لكل منهما حيث كانت الاولى في عمان والثانية في القدس .

وفي عام ١٩٦٨ صدر نظام معهد الثقافة العمالية رقم (٤) ، وبموجبه تأسس أول معهد للثقافة العمالية في عمان ، باعتباره المقر الرئيسي .. اما غايات هذا المعهد فتتلخص بمايلي :

١ ــ تنمية الوعي الوطني والاقتصادي بين العمال .

٢ ــ اعداد قادة نقابيين للقيام بمسؤولياتهم النقابية علـى الوجه الاكمـل .

٣ ــ عقد دورات تثقيفية للعمال وعلى جميع المستويات وتعريفهـم بشؤون العمل والعمال عربيا ودوليا ، بالاضافة الى عقد ندوات مشتركة بينهم وبين اصحاب العمـل .

وعلى ضوء هذه الاهداف ، عقد المعهد عددا من الدورات المسائية لمدة ثلاثة اسابيع للدورة الواحدة ، وبواقع ثلاث ساعات يوميا . ومع ان الدورات المسائية كانت مرهقة ، بالنسبة للعمال المشتركين فيها ، الا ان الاقبال عليها كان في مستوى جيد ، رغم العمل في المصانع والشركات .

هذا وقد ساهمت منظمـة العمل الدولية في وضع اسس الثقافة العمالية ، وعقد بعض الدورات ، وذلك في الاعـوام ١٩٦٨ ، ١٩٧٠ ، ١٩٧١ على التوالي .

الاجازة الدراسية المأجورة :

تضمنت تعديلات قانون العمل الاردني لسنة ١٩٧٠ ، لاول مرة ، نص الاجازة الدراسية المأجورة (لكل عامل) في مؤسسة منتظمة يشترك في دورة ثقافية عمالية ، اجازة لمدة عشرة ايام مدفوعة الاجر . وقد اصبح هذا القانون ــ المعدل ــ نافذ المفعـــول اعتبارا من تاريخ نشره بالجريدة

الرسمية في ١٩٧٠/١٠/١٠ ، وبالتالي فقد باشر المعهد لعمان تنفيذ هذه الاجازة في المؤسسات المنتظمة ، التي تستخدم خمسة عمال فما فوق اعتبارا من الدورة الثامنة من نفس العام بهذه الاجازة . واصبحت الدراسة في المعهد بالتفرغ الكامل ، بحيث اصبح العمال منصرفون كليا للدراسة .

معاهد الثقافة العمالية :

اقر مجلس الوزراء الاردني نظام معاهد الثقافة العمالية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٧٣ ، والذي نشر في الجريدة الرسمية رقم ٢٤٣٩ في ١ أيلول ١٩٧٣ . وبهذا النظام الغي نظام معهد الثقافة العمالية رقم (٤) لسنة ١٩٦٨ وتعديلاته .

ولقد روعي في النظام الجديد تطورات الثقافة والحركة العمالية في الاردن ، والمواقف الايجابية لاصحاب العمل تجاه هذه المعاهد ، بالاضافة الى الاخذ بتوصيات المؤتمرات الدولية العربية في مجال محو الامية ، والثقافة العمالية التي عقدت في كل من القاهرة ١٩٧٠ ، وبيروت ١٩٧١ ، وبغداد ١٩٧٢ .. وكذلك تطلعات منظمة العمل العربية في مجال الثقافة عربيا ودوليا .

وتوجد في الاردن حتى الان اربعة معاهد للثقافة العمالية :

١ ـ معهد الثقافة العمالية بعمان تأسس سنة ١٩٦٨ .

٢ ـ معهد الثقافة العمالية بالزرقاء تأسس سنة ١٩٧٢ .

٣ ـ معهد الثقافة العمالية بأربد تأسس سنة ١٩٧٣ .

٤ ـ معهد الثقافة العمالية بالعقبة تأسس سنة ١٩٧٤ .

ولقد جاء انشاء المعاهد الثلاثة الاخيرة ، لتغطية حاجة العمال في تلك المناطق ، وبالتالي تعميمها على اكبر عدد ممكن من العمال في انحاء المملكة ، بدلا من تركيزها في معهد عمان .

والجدير بالذكر ان معاهد الثقافة العمالية تضم العمال النقابيين وغير النقابيين في الدورات التي تعقدها من وقت لاخر ، بواقع (٨) دورات لكل معهد سنويا . كما ان معدل المشتركين في كل دورة حوالي ٣٠ دارسا، يمثلون بعض النقابات وبعضهم من عمال المؤسسات التي يعملون بها ويطلبون مباشرة من اصحاب الاعمال .

كما يشترط في قبول العمال بالدورات الثقافية ان يجيدوا القراءة والكتابة ، أما العمال الاميين وغيرهم فتعقد لهم دورات لمحو اميتهم عن طريق وزارة التربية والتعليم .

ومما تجدر الاشارة اليه ان ميزانية المعاهد الان موحدة بدلا من كل معهد على انفراد .

قسم الثقافة العمالية :

استحدث هذا القسم بوزارة العمل في نهاية عام ١٩٧٢ وذلك على اثر التطورات التي طرات على الثقافة العمالية في البلاد . وتخضع جميع معاهد الثقافة العمالية لاشراف رئيس القسم من حيث التنظيم والاشراف والمراقبة ، وتقديم المشورة الفنية في مجال الثقافة العمالية ، ووضع الخطط العامة للثقافة العمالية ، وتدريب الموظفين والنقابيين على ادارة وتنظيم برامج الثقافة العمالية في المعاهد وغيرها .

اساليب الدراسة في المعاهد :

تعتمد المعاهد في دراستها على عدة اساليب ، اهمها :

١ ـ المحاضرة .
٢ ـ المناقشة .
٣ ـ اعمال الجماعات .
٤ ـ تمثيل الادوار .
٥ ـ الزيارات الميدانية .
٦ ـ مجلة الحائط .
٧ ـ الافلام .
٨ الحلقات النقاشية .
٩ ـ اعداد الابحاث .

نظام الدراسة في المعاهد :

تعقد معاهد الثقافة العمالية دورات ثقافية على ثلاث مستويات : **المستوى الاول :** للقاعدة العمالية (برنامج التثقيف العام .. **والمستوى الثاني :** للقيادات النقابية (البرنامج القيادي) .. **والمستوى الثالث :** البرنامج التخصصي .

ولقد نفذت هذه المستويات الثلاث في برامج معاهد الثقافة العمالية بعمان فقط . وبعد دراسة مستفيضة انيطت البرامج القيادية والتخصصية بمعهد الثقافة العمالية بعمان ، بالاضافة الى اعماله في الدورات التدريبية في التثقيف العام .

كما وتحرص المعاهد على ان يتضمن برنامج كل دورة ثقافية زيارات ميدانية لبعض الشركات والمصانع ، للاطلاع على اقسامها المختلفة ، واسلوب الادارة بها ، والعلاقات العمالية ، والرعاية الاجتماعية التي تقدمها هذه المؤسسات لعمالها واساليب الامن الصناعي .

برامج المعاهد :

تتضمن برامج المعاهد في الدورات الثقافية وفي جميع المستويات مواضيع عمالية ونقابية واقتصادية واجتماعية . الا ان مواد هذه المواضيع تختلف نسبيا بين دورة واخرى ، ويخضع ذلك كله الى مستويات الدارسين الثقافية وحاجاتهم اليها ، والمراكز القيادية التي يمثلونها ، ومستوى الدورة المراد تنفيذها .

هذا ويحاضر في المعاهد ذوو الخبرة والاختصاص في الجامعة الاردنية والدوائر الحكومية واصحاب العمل والنقابيين والمحامين والمؤسسات التعاونية .

كما تصدر عن المعاهد مجلة «الثقافة العمالية» بواقع مرة كل شهرين كذلك يتم تبادل المعلومات والنشرات الثقافية العمالية مع اجهزة الثقافة العمالية بالبلاد العربية .

هذا ويضم كل معهد مجلس ادارة مكون على النحو التالي :

ـ وكيل الوزارة	رئيسا
ـ رئيس قسم المعاهد	نائبا للرئيس
ـ رئيس قسم تعليم الكبار ومحو الامية في وزارة التربية	عضوا
ـ ممثل عن الغرفة التجارية	عضوا
ـ ممثل عن الغرفة الصناعية	عضوا
ـ ممثلان عن نقابات العمال	عضوان

ولايجوز لممثلي اصحاب العمل ، وممثلي نقابات العمال ، في المجلس ، ان يكونوا اعضاء في اكثر من معهد واحد . . أي ان الممثلين هم اصحاب العمل وعمال في بلد المعهد الذي يتواجد به . . وبمعنى اخر كل معهد له مجلس ادارة خاص .

وفي النية الان الاتجاه نحو توحيد هذه المجالس الاربعة في مجلس ادارة واحد .

سليم المعايطة

رئيس قسم معاهد الثقافة العمالية / وزارة العمل
المملكة الاردنية الهاشمية

البحث العلمي عن تعليم الكبار ومحو الامية

بحث مقدم من السيد :
عبدالجبار قسم الله
جمهورية السودان الديمقراطية

مقدمـــة :

مما لا يدع مجالا للشك ان الامية من اكبر المشاكل الضارة بالانسان الذي لايجيد القراءة والكتابة وبالتنمية وتقدم المجتمع .

ولذا تشهد ساحة تعليم الكبار ومحو الامية اهتماما متزايدا في الدول النامية بصفة خاصة تميزه عن باقي مجالات التربية والتعليم وذلك لارتباطه بفئة من الناس تقوم على اكتافهم عملية العمل والانتاج وتنشيط المؤسسات الاقتصادية والتنظيمات الجماهيرية والشعبية ومن هنا كانت الاهمية الحيوية لتعليم الكبار .

ومع ان تعليم الكبار في الدول المتقدمة تتسع مفاهيمه وتعدد مجالاته وبرامجه فانه ينصب بصورة رئيسية في الدول النامية على محو الامية باعتبارها مشكلة رئيسة ينبغي التغلب عليها

مفهوم محــو الاميـــة :

منذ منتصف القرن العشرين حدثت تحولات هامة في ميدان محو الامية ساعدت على تطويره من حيث الشكل والمحتوى . وسوف اتكلم عن هذه التحولات باختصار .

التحــولات :

مشكلة عالميـــة :

كان من ابرز هذه التحولات انتقال مفهوم محو الامية من المستوى المحلي الى المستوى العالمي . وكان السبب الرئيسي وراء هذا التحول ظهور منظمة الامم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) . ومنذ انشاء هذه المنظمة اخذت تبدي اهتماما اكبر بمحو الامية كمشكلة عالمية لها حجم كبير يمس مايقرب من نصف سكان العالم الكبار . ففي سنة ١٩٤٩ عقدت اليونسكو اول مؤتمر لتعليم الكبار في الدانمرك تلاه في عام ١٩٦٠ عقد المؤتمر العالمي الثاني لتعليم الكبار بكندا ، ومن خلال جهود

اليونسكو في هذه المؤتمرات العالمية والمحلية وماتجريه من تجارب وما تقدمة للدول من مساعدات مادية وبشرية وماتصدره من مطبوعات برز الاهتمام العالمي بمشكلة محو الامية وتعبئة الجهود للقضاء عليها في صورة حملة عالمية تعرف بالبرنامج التجريبي العالمي لمحو الامية ، ويتضمن هذا البرنامج (١٢) مشروعا متنوعا يستغرق كل منها خمسة سنوات وتبلغ جملة تكاليفها حوالي (٥٠) مليون دولار منها (١٠) ملايين يتحملها برنامج الامم المتحدة للتنمية (الصندوق الخاص) وتتحمل الباقي وقدره اربعون مليونا من الدولارات بعض الدول كالجزائر وغينيا واثيوبيا ـ ايران ـ السودان وغيرها .

٢ ـ تنمية المجتمع :

ومع مفهوم محو الامية ظهرت مفاهيم اخرى منها تنمية المجتمع ومهدت الى تطوير مناشط التنمية الاجتماعية في الميادين الزراعية والصحية والتعليمية سواء قامت بها الحكومات والهيئات الاهلية .

٣ ـ التربية الاجتماعية :

ويدعو هذا المفهوم على تقوية الانسجام الاجتماعي وتوعية المجتمع وحفزهم للمساهمة في التنمية ورفع مستواهم عامة .

٤ ـ التربية الاساسية :

وتهدف الى مساعدة الناس الذين لم يحصلوا على اي مساعدة تربوية من مدارس او معاهد وتمكنهم من معرفة حقوقهم ومساعداتهم على اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات تجعلهم اقدر على النهوض بمستوياتهم ومعيشتهم والمشاركة بفعالية اكثر في تنمية بيئتهم اجتماعيا واقتصاديا .

٥ ـ محو الامية الوظيفي :

لقد برز في السنوات الاخيرة في الميدان التنظيمي فكرة التخطيط وتوجيه التعليم الى تزويد البلاد وعلى الاخص الاقطار النامية بما تحتاجهم من العاملين على اختلاف انواعهم ومستوياتهم ومن هنا وضعت الهياكل التعليمية ومناهج الدراسة موضع المراجعة والتغيير وقد شمل هذا التغيير تعليم الصغار وتعليم الكبار ويقال عن منشأ محو الامية الوظيفي انه كان (نتيجة) لتيارين عالميين :ـ

الاول : هو الربط بين التعليم والاقتصاد .

الثاني : هو رغبة المنظمات الدولية في مساعدة البلاد النامية في التغلب على مشكلة الامية قدمت نخبة من خبراء التعليم والاقتصاد

وفي تلك البلدان للتشاور في ذلك الامر وقد وجدوا ان المشكلة لايمكن ان تحل الا بالاخذ بفكرة الربط بين التعليم والاقتصاد كاساس للعمل في محو الامية ومن منجزات هذا الاتجاه الجديد هي :ـ

١ ـ التركيز والاختيار فهو لايحاول ان يتصدى لتعليم جميع الاميين بل يختار منهم فئة العاملين في المشروعات المختلفة التي تؤثر تأثيرا كبيرا على التنمية .

٢ ـ رفع مستوى الكفاية الانتاجية للعامل اضافة لمهارات القراءة والكتابة .

٣ ـ يكون التدريب المهني جزء من منهج الدراسة .

٤ ـ مراحل التعليم تستمر الى ضعف ماعليه في محو الاميـة التقليدي لان العبره ليست بالمدة ولكنها بالنتيجة الاخيرة التي يخرج بها الدارس .

٥ ـ تتنوع الكتب والمواد التعليمية باختلاف الدارسين وبيئاتهم .

٦ ـ المعلم يجب ان يجمع بين تعليم المهنة وما يتصل بها من معلومات وبين تعليم مهارات الاتصال .

التعليم المستمر :

يعتبر مفهوم التربية المستمرة في وقتنا الحاضر المنطلق الاساس للنظر في مفاهيم التعليم كلها ومفهوم تعليم الكبار بصفة خاصة .

ان الثورة العلمية والتكنولوجية غير المفاهيم والاوضاع التقليدية وقد تناول هذا التغيير فيما تناول مفهوم التعليم الذي لم يصبح ذلك داخل جدران المدرسة والجامعة ، ولم يصبح موقوتا بوقت عنده وهو حصول المتعلم على مؤهلات معينة . ولم يكون هناك بد للتربية كنظام اجتماعي من ان تتطور علاقات هذا الواقع الجديد فكانت فكرة التعليم المستمر او التعليم مدى الحياة . التعليم من المهد الى اللحد بل لقـد تجاوز الامر ذلك بضرورة بدء عمليات التربية والطفل مازال جنينا في بطن امه عن طريق رعاية الام الحامل جسميا ونفسيا .

ولقد تمخض في الاخذ بفكرة التعليم مدى الحياة في عصرنا الحالي انماط تعليمية جديدة ـ الدراسات التكميلية ـ الدراسات التجديدة ـ تعليم الكبار ـ التعليم الذاتي ـ الحلقات الدراسية ـ الدراسات التدريبية جامعات الهواء التي تتمثل في وسائل الاعلام الجماهيرية ـ الجامعات المفتوحة التي لا تشترط مؤهلات معينة للالتحاق بها وجامعة التدريب

قبل العمل وفي اثنائه ، كما نجم عن ذلك ايضا استمرار تطوير المكتبات العامة لتجذب القراء من مختلف الفئات والاعمار وتكون وسيلة نشر المعرفة على نطاق واسع .

طرق واساليب تعليم الكبار :

يختلف تعليم الكبار عن تعليم الصغار في محتواه وطرقه واساليبه فهو تعليم يتم في اطار خطط التنمية مستهدفا رفع الاداء لدى العاملين وهو تعليم لفئات لها من الخصائص الجسمية والنفسية المتميزة عن مثيلتها لدى الصغار والمقصود بالطرق والاساليب والوسائل في تعليم الكبار تلك الاجراءات والمهارات والشروط والعنايات التي يتم توفرها في الموقف التعليمي لتشارك في احداث التعليم المطلوب . 'ن تعليم الكبير واكتسابه مجموعة الخبرات التي تساير فلسفة المجتمع يعتمد بدرجة كبيرة على اسلوب المعلم في التدريس بمعنى ان توفير المواقف التعليمية المناسبة لاياتي من مجرد مراعاة الدقة والموضوعية في اختيار الخبرات للعليم وتنظيمها وانما تكتمل الفائدة بقدرة المعلم على تهيئة المواقف وضبطها وتوجيه المعلم وهناك صفات اساسية يجب توافرها في الطرق المستخدمة في تعليم الكبار .

١ ـ الاشارة والتشويق :

وتتمثل في تحريك الشخص الكبير نحو التعليم عن طريق اثارة القضايا والمشكلات التي يشعر بها الفرد في حياته العامة وحياته المهنية وعن طريق التعرف على حاجاته وميوله واهدافه وهذا يحتاج الى مهارة فائقة لدى المعلم .

٢ ـ الاجابية :

وتتمثل في تشجيع المعلم على المشاركة بفاعلية في كل نشاط تعليمي وتحفزه على الاشتراك في المناقشات .

٣ ـ التنظيم :

يجب أن تكون الطرق المستخدمة في تعليم الكبار قائمة على اساس التحديد الواضح والتنظيم الدقيق فهو حين يحس بذلك سيصبح اكثر استعدادا وقابلية للاستغراق في الدراسة .

٤ ـ الوظيفية :

ان لايكون ماتعلمه الكبار منعزلا عن جوانب الحياة التي يمارسونها وعندئذ يكون المتعلم اقدر على مواجهة مشاكل الحياة والعمل والمشاركة

في حلها مما يجعله قادرا بالفعل على زيادة الانتاج وتوطيئه المهنة والمشاركة الايجابية في حياة المجتمع وتطوير الشؤون الاسرية ورفع مستواها الثقافي والحي .

٥ ــ اقامــة الدلائل :

تتمثل في محاولة المعلم دعم اقواله ومحتويات الدرس بادلة واسانيد وذلك لتيسير الفهم وتساعد على التفسير ويجب ان تكون تلك الادلــــة دقيقــة .

٦ ــ التعليم الذاتي :

ويتمثل في تحريك المتعلم نحو تعليم فاته ليصبح متعلما ومعامــا في نفس الوقت ويعرف مستوى تقدمه ونواحي القـــوة والضعف فيه لتلافيها .

٧ ــ التكامـــــل

ان لايعتمد المعلم في الدرس الواحد على طريقة واحدة فعلية ان يتبع اسلوب المحاضرة تارة والمناقشة والسوال والجواب تارة اخرى .

٨ ــ الالفــة :

ان يشعر المتعلم بدرجة من الالفة والصداقة بينه وبين المعلـــم والمشرف وبينه وبين الطراق والاساليب المستخدمة في التعليم اذ ان توافر مثل هذه العلاقة بين الطرفين يجعل المتعلم اكثر استعدادا للتعليم .

٩ ــ مراعاة الظروف الشخصية :

يجب ان تراعى الظروف الفردية للمتعلمين ومشاكلهم المختلفــــة وذلك يرجع الى اختلاف المسؤوليات والعلاقات من فرد الى اخر .

١٠ ــ الاهتمام بالخبرات السابقة :

ان الشخص لديه حصيلة كبيرة من الخبرات التي اكتسبها من خلال ممارساته وعلاقاته وتفاعلاته السابقة ويستطيع المعلم ان يزيد المواقف التعليمية تنوعا وثراء باستغلاله لتلك الخبرات السابقة .

ويستعمل مصطلح الطريقة للدلالة على العلاقة المباشرة بين المعلـم والمتعلم وهذه العلاقة تشمل مايلي :ــ

١ ــ منها مايكون مع فرد واحد كما هو الحال في طرق المراسلة والتعليم المبرمجوالدراسة الفردية الموجهة اليها .

٢ ــ ومنها مايكون مع جماعة كما هي الحال في طرق المحاضـــرة والمناقشة والندوة ومنها مايتناول المجتمع باسره كما هو الحال في التربية الاساسيــة وتنميــة المجتمع . وسائل الاتصــال الجماهيري كالراديو والتلفزيون والصحف والمجلات .

وسنشرح كل طريقة من هذه الطرق بشيء من التفصيل .

اولا ــ الطرق الفردية في تعليم الكبار :

وهو اسلوب يقوم على نوع من الحوار التربوي بين المعلم والمتعلم وهو اوسع الطرق انتشارا لتعليم الكبار في كثير من انحاء العالم بعد ان ثبت نجاحه في مقابلة مشكلات تعليمية كثيرة ومختلفة ومع ذلك هناك اختلاف حول المدى الذي يجب ان تصل اليه معاهد الدراسة بالمراسلة في الكتابة لتشجيع الدارسين تعويضا لهم عن الاتصال الشخصي المباشر بعملهم وان معلم المراسلة يتحمل مسؤوليات عديدة بحيث يتوقف نجاحه بها على :ــ

١ التعرف على الخبرات التعليمية التي يتضمنها البرنامج الذي يتولى الاشراف على تدريبه .

٢ ــ ان تكون لديه الخبرات الاكاديمية باسلوب التعليم بالمراسلة .

٣ ــ ان يقوم بتصحيح اوراق الدارسين فور وصولها اليه واعطاء التعليمات والتوجيهات الفردية .

٤ ــ كتابة تقارير الى الموجهين بما يدور من اوجه قصور في برامج واجبات الدارسين .

٥ ــ كتابة تقارير الى الموجهين عن الدارسين الضعاف والذين لم يحققوا مستوى الاداء المطلوب .

ويعتمد التعليم بالمراسلة على الاتصال البريدي وان كثير من المعاهد تبذل جهدا لاتاحة فرص للدارسين لمقابلة المعلمين واجراء مناقشات في اتخاذ الدراسة ويخصص عادة كل عدد من المعلمين مشرف يقوم بمراجعة اوراق الدارسين التي يتم تصحيحها وكذلك المراسلات الواردة كما انهم يراعون مستويات الدارسين وتقدمهم وخاصة الضعاف منهم ونســب الى هذه الطريقة ميزتان اساسيتان :ــ

الاولى : انها تسد حاجة كثير من الكبار الذين لايستطيعون لسبب ما من ان ينتظموا في صفوف الدراسة .

الميزة الثانية : انها تتيح للدارس ان يسير في الدروس وفقـــا لقدراته وسرعته ولكن يؤخذ عليها شأنها في ذلك شأن كثير من طرق التعليـم غير المباشر ، انها تفتقر للتفاعل الحي بين المعلم والمتعلم ودورات المراسلة في كثير من الاقطار العربية تقدمها المؤسسات الخاصة التي تحـــاول لاغراض تجارية ان تتجاوب مع حاجـات الشباب الذين لايستطيعون الالتحاق بالمدارس او بجامعات لتعلم اللغات الاجنبية والعلوم التجاريـة وغيرها من المواد الفنية والبلد العربي الوحيد الذي تقوم الحكومة فيــه بتنظيم مثل هذه الدورات هو الجزائــر .

التعليم المبرمــج :

وهو يقوم على اساس مفهوم التعليم الذاتي حيث يتحمل الكبير مسؤولية ذاته مما يؤدي الى تعلمه كيف يتعلم في نهاية البرنامج وهــذه الطريقة تتصل اتصالا وثيقا بطريقة المراسلة كل الطريقتين تقومان على اساس تعليمية جيدة التنظيم وكلاهما تعتمد على مبدأ التعليم الذاتي من جانب المتعلم ولكن التعليم المبرمج يعد مادته على نحو ادق واكثـر تفصيلا ، ويعتمد هذا الاسلوب اعتمادا جوهريا على نظرية الاتصال ذات الدوائر المغلقة وهو بذلك يستند الى الاسس التالية :ـ

١ ـ التحديد الواضح للاهداف التعليمية ، بحيث تكون مصاغة بصورة سلوكية بمعنى انها تصف الاداء الذي يرجو ان يصل اليه المتعلم في النهاية .

٢ ـ الترتيب المنطقي للمادة التعليمية في صورة خطوات او اطارات متتابعــة .

٣ ـ ايجابية المتعلم حيث ان كل خطوة تتطلب من الدارس انتقاء احدى الاستجابات وهناك تفاعل بين الدارس والبرنامج .

٤ ـ التعزيزالفوري للاستجابة حيث يعرف الدارس على الفور ما اذا كانت استجابته المتقاة صوابا ام خطأ وبعد ان يتعلم الدارس هــذه الاستجابة يطلب منه ان يجيب على سوال او يحل مسألة ثم يراجع اجابته على الاجابة الصحيحة المذكورة في مكان اخر من نفس الصفحة او صفحة اخرى فاذا كانت الاجابة صحيحة فانه يعود ثانية الى نفس النقطة التي سبقت هذه المرة بطريقة مختلفة فيتعلمها ثم يحل التمرينات الخاصة .

٥ ـ الانخفاض المستمر في معدل الخطأ .

٦ ـ توافر قدر كبير من المرونة للدارس حيث يسمح له بالتقدم في الدراسة بالسرعة التي تتفق مع قدراته وتبعا لظروفه الشخصية .

٧ ـ توفير قدر كبير من الوقت للمعلم يمكن استغلاله لتحقيق الاهداف التربوية الاخرى غير اكتساب المعلومات .

ويستعمل التعليم المبرمج احيانا مع المكائن التعليمية وبالرغم من ان هذه المكائن التعليمية تسهل عملية التعلم خاصة في مراجعة الاجابة فانها ليست ضرورية .

ان الدارس بمواد التعليم المبرمج يعتمد على نفسه تماما ولايتلقى معونة خارجية كذلك ينبغي ان يضاف انه يستطيع استخدام هذه المواد سواء كان يتعلم وحده ام في جماعة ان هذه الطريقة لم تحظ باهتمام بالنسبة لتعليم الكبار .

ثانيا ـ الطرائق الجماعية في تعليم الكبار :

وهي من اكثر الطرق شيوعا وخاصة في برامج تعليم الكبار ولقد حظيت المحاضرة بتلك المكانة نتيجة لامكانية اثارة اهتمام الدارسين وتقديم الحقائق والمعلومات التي يصعب الحصول عليها بطريقة اخرى والمحاضرة عبارة عن عرض شفهي بتنظيم الافكار والمعلومات التي تتناول موضوعا معينا يقوم بتقديمه لمجموعة من المستمعين وللمحاضرة الجيدة شروط هي :ـ

١ ـ الاعداد المسبق :

وتتضمن التعرف على المستوى المعرفي للكبار حول موضوع المحاضرة .

التدرج :

ويتضمن الانتقال من البسيط الى المعقد الى اكثر تعقيدا .

٣ ـ اثارة التساؤلات .

ان يثير المعلم العديد من التساؤلات في اثناء المحاضرة وخاصة من النوع الذي يبحث عن كيفية ولماذا واين وكلها تثير التساؤلات والتي بدورها تثير الاهتمام وتشد التفكير .

٤ـ المناقشة :

وتتضمن اتاحة الفرص للمستمعين لابداء الاراء والتحليل والنقد لمحتوى المحاضرة .

٥ ـ التقويم :

وهو جانبان الجانب الاول تقديم اثر المحاضرة على المستمعين

والجانب الثاني يتضمن المحاضرة ذاتها من حيث اهدافها ومحتواها واسلوب عرضها وموقف المحاضرة .

المتابعة :

تتضمن التعرف على مدى التغيير الحادث على معلومات واهتمامات المستمعين ويفضل الكثيرون اسلوب المحاضرة لعدة اسباب منها انها تشمل عدد كبير من الدارسين وان المعلومات تصل اليهم في اقصر وقت واذا كان المحاضر جيدا يكون مصدرا للاهتمام دافعا الى مزيد من التعلم . وهناك النقد لهذه الطريقة حيث انها تشجع الدارس على السلبية وانها تبعث الى الملل وتدل على الملاحظات الميدانية ان الشكل الاصيل للمحاضرة اخذ بالزوال ويحل محلـه شكل حديث يتخلل الحديث فيه عروض للوسائل السمعية والبصرية ووقفات للمناقشة وتوجيه الاسئلة .

٢ ـ طرق المناقشة :

وهو لقاء يتم حول مشكلة او قضية لدراستها ودراسة عميقة ومهما كان نوع المناقشة يجب ان يتجه المشرف او الرائد الى المرونة في بدء المناقشة واحاطتها بالمناخ الملائم وتوجيهها الى الخط السليم ، والمناقشة من اكثر الطرق استخداما في برامج تعليم الكبار وتأخذ اشكالا كثيرة فهي احيانا تأخذ شكل الحديث وتتخلله بعض الاسئلة واحيانا اخرى تأخذ شكل الحوار من مزايا المناقشة انها تدفع المتعلم الى ان يقوم بدور ايجابي في التعلم ، وانها تقيم التعليم على اساس الخبرات الفعلية للدارسين . اما عيوبها فانها تضيع كثيرا من الوقت وانها لا تصلح الا مع الجماعات الصغيرة . وانها تفتقر في كثير من الاحيان الى الرواد المدربين الذين يشجعون الجماعة للوصول الى الهدف المنشود .

طريقة الندوة :

وتستخدم في جميع برامج تعليم الكبار وهي مزيج من طريقتين المحاضرة والمناقشة ويشترك فيها جانبان .

الجانب الاول : هو مجموعة من المختصين الذين يعرضون موضوعا معينا يتناول كل منهم جانبا من جوانبه او يعرض وجهة نظر مختلفة .

والجانب الثاني : هو مجموعة كبيرة من المستمعين يتابعون العرض ويشاركون في المناقشة وللندوة عادة رئيس او موجه وظيفته ان يفتتح الندوة ويدعو اعضائها الى عرض افكارهم ، كما يدعو من يريد التحدث من المستمعين ومن مزايا الندوة انها تضفي التجديد والحيوية على الموقف التعليمي وتتيح للدارس فرصة التعرف بوجهات نظر متعددة

ومن عيوبها قلة القادة الموجهين القادرين على توجيه الندوة وقصر الوقت المخصص للمناقشة . ولابد من الاعداد المسبق للندوة والتعرف في مابين المتحدثين والرئيس والاتفاق على طريقة سير الندوة .

٤ ـ طريقة تمثيل الادوار :

ويتم من خلال هذه الطريقة تمثيل المواقف التي تعبر عن مشكلات حياتية او مشكلات يشعر بها الدارسون وتمثيل الادوار من الطرق التي تحدث تغييرا في الاتجاهات والقيم باتباع مواقف تمثيلية يطلب فيها من الدارسين ان يمثل كل منهم دور شخص يدين بمعتقد يختلف عن معتقده وتتميز هذه الطريقة تتيح للجميع فرصة معالجة المشكلة بقدر كبير من الحرية والكشف على المفاهيم الخاطئة وتوجيه المشاهدين الى متابعة الموقف وفتح الباب للمناقشة وهذه الطريقة تستلزم وقتا وتدريبا ومتخصصين على درجة كبيرة من التأهيل وقد استعملت هذه الطريقة لتدريب كبار الاداريين .

المشاهدات التوضيحية :

وتستعمل بصورة عامة في برامج تعليم الكبار بنشر الاساليب والطرق والوسائل الجديدة فالارشاد الزراعي والاقتصاد المنزلي والتدريب المهني وتنمية المجتمع وبرامج الثقافة العمالية والثقافة الجماهيرية ومحو الامية الوظيفي .

ويقوم المعلم او المدرب باداء العمل المطلوب امام الدارسين مقرونا بالشرح والمناقشة ومن مزايا هذه الطريقة دوام الاثارة التعليمية لدى الدارسين وان فوائدها محددة بالعدد القليل الذي يمكن ان يشاهده وقد استطاعت كثير من معاهد التعليم ان تستعين بالتلفزيون مع الاستعانة بعدد من المساعدين الذين يتولون الشرح والمناقشة .

٦ ـ التدريب العملي :

والهدف منه اكتساب وتنمية القدرات والمهالارات العلمية كتشغيل الماكنات والكتابة على الآلة الطابعة واتباع الطرق الحديثة في الزراعة وتعلم اي مهارة من هذه المهارات لايكفي فيه اي اسلوب من الاساليب للمحاضرة او المشاهدة التوضيحية بل لابد ان يمارس العمل عدة مرات تحت اشراف وتوجيه .

٧ ـ الحلقة الدراسية الميدانية :

وهي طريقة استخدمها قسم محو الامية بمنطقة اليونسكو لنشر

محو الامية الوظيفي وتتلخص بقيام مجموعة من الدارسين مع خبرائهم باختيار مشروع من مشروعات التنمية يعمل فيه عدد من الاميين بقصد العمل على محو اميتهم ويبدأ الدارسون بدراسة البيئة والمشكلات التي تعانيها وبعدها يتم استخلاص الحاجات التعليمية من نتائج الدراسة واعداد المواد التعليمية واختيار المعلمين وتدريبهم وبعدها يتم تنفيذ البرنامج وتقويمه .

وسائل تعليم الكبار :

ان استخدام الوسائل التعليمية في مجال تعليم الكبار مهم جدا وهو كفيل بنجاح العملية التربوية وبلوغ الاهداف المرغوب فيها ان تكون ملائمة للمستوى التعليمي وان تقدم في الوقت المناسب . وانها عامل مشجع للمشاركة حتى لوكانت ترفيهية فانها تؤدي الى تهيئة مواقف تعليمية . ان الهدف من استخدام الوسائل التعليمية في مجال تعليم الكبار لابد ان يكون محفزا للدارسين على مواصلة التتبع للخبرات التعليمية وان تكون في مستوى الدارسين بحيث لايشعر الفرد بان ماتقدمه من خبرات جديدة اعلى او اقل من مستواه مما يؤدي الى الانصراف عن ان الدراسة وهناك العديد من الوسائل التعليمية التي تستخدم في مجال تعليم الكبار .

١ ـ الافلام المتحركة :

ويعتمد على الصوت والصورة وقد شاع استعمالها في عديد من الدول المتقدمة في مجال تعليم الكبار .

٢ ـ التسجيلات الصوتية :

وهي تستعمل على نطاق اوسع في مجال تعليم الكبار وذلك لقدرتها على تهيئة الكلام وحفظه والإستماع اليه في وقت يشاء .

٣ ـ المشاهدات التوضيحية :

وهي وسيلة للتعبير تعني قيام الانسان باداء عمل من الاعمال امام اخرين يراغبونه وهو في ذلك يحاول ان يوضح افكارا وحقائق ويستخدم الالقاء عامة مصاحبا لتلك العروض الى جانب حركات الوجه والايدي . ولاتقتصر المشاهدات التوضيحية على ماقدمه المعلم وانما تتضمن ايضا مايمكن ان يقوم به من زيارات لمزارع وحقول وورش ومعامل ومصانع وغير ذلك .

٤ ـ الحقائب التعليمية :

وهي عبارة عن حقائب صغيرة تحتوي على المواد والاجهزة التي يستطيع الدارس عن طريقها اجراء التجارب والتدريب وقد شاع استخدام هذه الوسيلة في الدول التي تستعمل اسلوب الدراسة بالمراسلة كما انها تستخدم على نطاق واسع في اطار الجامعة المفتوحة في انجلترا حيث تقترن بعديد من البرامج التلفزيونية والاذاعة مسترشد بكتب مرافقة لها .

٥ ـ الراديو :

لقد استخدم ولايزال في ميدان التربية عامة وفي مجال تعليم الكبار الا انه على المستوى العربي ينقصه الدراسة الجادة لنوعيات الكبار ومستواهم .

٦ ـ التلفزيون :

يعتبر التلفزيون اهم وسائل الاتصال التي تستخدم في مجال تعليم الكبار له من مزايا التأثير المتنوعة صوتا وصورة وجذب انتباه المشاهدين .

بالاضافة لما سبق ذكره عن بعض الوسائل التعليمية هناك وسائل تعليمية اخرى يمكن بواسطتها اعطاء نتائج جيدة كالمكتبات والمتاحف والمعارض والمسارح والاندية والنقابات والمواسم الثقافية وكذلك الصحف والمجلات وغيرها .

الخاتمة :ـ

ان الموضوع الذي نحن بصدده الان لهو كبير كما تعلمون ويتلخص في اننا كيف نعمل بانسانية وبجد وباخلاص وتفاني ونكران للذات لمحو الامية لاخوة لنا في الاقطار العربية من الذين فاتهم قطار التعليم لننير الطريق امامهم ليتفاعلوا مع مجتمعهم الكبير وليعرفوا ماعليهم نحو اسرهم ومجتمعهم الذي يعيشون فيه وليكونوا مواطنين صالحين ولكي يشاركون في انجاح خطط التنمية ورفع الانتاجية وبناء الاقتصاد الوطني . ويلمون بما يجري حولهم من احداث وتغييرات في اوطانهم وفي العالم .

وهذا يتطلب منا نحن النقابيين والمشرفون على مراكز الثقافة العمالية تظافر الجهود بالتعاون مع الجهات الرسمية والمنظمات الجماهيرية والفيئوية لمحو الامية وتعليم الكبار الذين لم ينالوا قسطا من التعليم . مستخدمين في ذلك كل مسائل التعليم المذكور آنفا لانجاح خطة التعليم .

ويمكننا طلب المساعدة من منظمة العمل العربية اذا دعت الضرورة الى ذلك وهي تقف على اهبة الاستعداد لتقديم العون الى اي دولة من الدول العربية للمساعدة في محاربة الامية وتعليم الكبار .

كان الله في عون العبد مادام العبد في عون اخيه ، والله نسأل ان يوفقنا جميعا لما فيه الخير لامتنا العربية . والله ولي التوفيق .

المراجع :

١ ــ كتاب تعليم الكبار ومحو الامية ــ الفصل الاول ــ الاستاذ محي منظمة العمل العربية رقم الكتاب ٣٧٤ـهـ٨٨٢ .

٢ ــ المحاضرة اعداد السيد / عبدالمنعم جاسم / مدير المعهد المركزي لتدريب قيادة محو الامية .

الوسائل السمعية والبصرية ودورها في مجال الثقافة العمالية

اعداد : عبدالمنعم ناصر بلال

جمهورية السودان الديمقراطية

مقدمـــة :

تبرز اهمية الثقافة العمالية من اهمية العامل بوصفه العنصـــر الاساس بالنسبة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، فان تقدم الامم ورقيها يأتي من خلال العمل والانتاج ، وبالرغم من اهمية عناصر الانتـــاج الاخرى الا اننا نجد ان الاهتمام بالعنصر البشري يأتي في المقام الاول بل يجب ان يكون كذلك ، لان الانسان يتميز بالعقل وهو اساس المخترعات وهو اساس الصناعات والمبتكرات والتحديث والتطور والرقي .

بالعلم يستطيع الانسان ان يخلق ويبدع ويغير سلوكه وانماط حياته فان الاهمية العظمى للتثقيف العمالي ترتبط ارتباطا وثيقا باهمية العنصر البشري بصفة عامة ، وتتركز هذه الاهمية بالنسبة للسواعد القويـــة العاملة على صنع الحياة وتحمل الرسالة الحياتية للمجتمع ، واننا في هذا المجال نتحدث عن موضوع الوسائل السمعية والبصرية في مجال الثقافة العمالية آملين ان نتمكن من عرض هذا الموضوع من خلال ماتم جمعه من معلومات عن طريق متابعة المحاضرات بالمعهد العربي للثقافـــة العمالية وبحوث العمل (بغـداد) وتوجيهات الاستاذ جوزيف الياس اسعد والدكتور يوسف الياس بالمحاضرات القيمة مع الاستناد علـــى الخبرة الذاتية لشخصي الضعيف والشكر لكل من ساهم بعلم وخبرة ولمن يهيىء الظروف الملائمة من اجل الوصول الى الاهداف العظيمة للتثقيف العمالي وبناء الوطن باذن الله .

الوسائل السمعية والبصرية

اولا ـ اهمية الوسائل السمعية والبصرية :

تبرز اهمية الوسائل السمعية والبصرية من اهمية الثقافة العمالية عبر مفهومها للوصول بالعامل لان يكون عاملا منتجا ـ نقابيا ناجحا متمرسا ومواطنا صالحـــا .

نريد ان نركز على الوسائل السمعية والبصرية والدور الحيوي الذي

تلعبه هذه الوسائل للوصول بالعامل الى مايتضمنه مفهوم الثقافة العمالية والتي اساسها الاهتمام بالعنصر البشري كما ذكرنا ، ويمكن القول بان الوسائل السمعية والبصرية هي تلك الوسائل التي تتم بها عملية نقل المعلومات او البيانات او الخبرة بما لها من اهمية لضمان وصول هذه المعلومات او البيانات او الخبرة الى جماهير العمال بواسطة مستخدميها سعيا نحو الاهداف المنشودة . وفيمايلي اهداف المؤسسة العامة للثقافة العمالية بالسودان(١) .

١ ـ اعداد العامل برفع مستوى وعيه القومي وفكره السياسي وتثقيفه في المجالات الاجتماعية والاقتصادية باعتباره العنصر الاساسي في تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق التحول الاشتراكي في البلاد .

٢ ـ اعداد العامل العارف باهمية الدور الذي يؤديه في ميادين العمل والانتاج المختلفة والمتفهم لحقوقه وواجباته في اطار المصلحة الوطنية .

٣ ـ تبصير العامل بطبيعة العلاقات الاجتماعية وعلاقات الانتاج ووسائل النهوض بالمجتمع وتطويره .

٤ ـ اعداد القادة النقابيين القادرين على استقطاب القاعدة العمالية حولهم والمؤهلين لادارة نقاباتهم على اسس علمية وخلق كادر متجدد من القيادات النقابية القادرة على القيادة على المستوى المحلي والعالمي .

٥ ـ اعداد لمثقفين العماليين بين النقابيين .

٦ ـ المشاركة في تصفية الامية وشرح قانون الامية والتعليم الوظيفي للكبار لسنة ١٩٧٢ والقيام بالاتصالات مع الادارة المتخصصة في هذا الشأن .

هذا كفيل بان يجعل الوسائل السمعية والبصرية تتمتع بدرجة عالية من الاهمية تحقيقا لمفهوم الثقافة العمالية للوصول بالعامل لان يكون منتجا ونقابيا ناجحا ومواطنا صالحا وبالرغم من اهمية الوسائل السمعية والبصرية ، الا انها لاتلغى دور المحاضر فالمحاضر هو الذي يستطيع ان يطوع الوسيلة في افادة الدارسين للوسيلة بما للوسيلة من تأثير على جذب الانتباه واثارة الاهتمام ، وخلافه على حسب خطة يضعها من يريد استخدام الوسيلة المعينة للغرض المعين لتوعية الدارسين ،

---

(١) اهداف المؤسسة العامة للثقافة العمالية محاضرة الاستاذ / خليل محمد خليل ـ المؤسسة العامة للثقافة العمالية ـ بالسودان مذكرة ص٦ .

وللوسائل السمعية والبصرية مجالات متعددة تؤكد اهميتها ولكننا في هذا المجال قصدنا ان نقصرها على الجوانب العلمية وخاصة في مجال الثقافة العمالية من مااوضحناه من اهداف ومفاهيم للثقافة العمالية في السودان انعكست عليها اهمية الوسائل السمعية والبصرية .

ثانيا ـ أنواع الوسائل السمعية والبصرية :

في هذا المجال لانريد ان نقوم بعملية حصر واحصاء للوسائل السمعية والبصرية فان الوسائل السمعية والبصرية في تقدم مستمر مع تقدم العلم وهنالك اجهزة تستحدث يوما بعد يوم لتمكين المحاضر من توصيل المعلومات بالصورة التي يرضاها الدارس من استيعاب هذه المعلومات بالصورة المثلى وعلى سبيل المثال اليكم وسائل سمعية وبصرية مستخدمة بالمعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل (بغداد) وهي كالاتي :ـ

١ ـ الافلام الثابته .
٢ ـ التصوير الفوتوغرافي ومراحله ، انواع الصور .
٣ ـ شرائح الصور الشفافة (سلايدات) .
٤ ـ الصور المتحركة .
٥ ـ التسجيلات الصوتية ، الاذاعة الداخلية .
٦ ـ السبورة .
٧ ـ اللوحات التوضيحية .
٨ ـ الرسوم البيانية .
٩ ـ لوحة الاعلانات .
١٠ـ وسائل الطبع والاستنساخ .
١١ـ المطبعة الحريرية .
١٢ـ الملصقات الجدارية .
١٣ـ النشرات الجدارية .
١٤ـ الخرائط .
١٥ـ البطاقات والنشرات التعليمية .
١٦ـ اللوحة المخملية .
١٧ـ لوحة الجيوب .
١٨ـ اللوحة الكهربائية والمغناطيسية .
١٩ـ اللوحة السلكية(٢) .

---

(٢) الاستاذ جوزيف الياس اسعد ـ المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بغداد ـ العراق محاضرة عن كيفية اعداد دورة متخصصة للوسائل السمعية والبصرية مذكرة (ص٥ ـ ٦) .

وهذه الوسائل تدرس في التفصيل من الدورات المتخصصة للوسائل السمعية والبصرية ، ان كل مايمكن استخدامه من وسائل تمكن وبواسطة مستخدميها من محاضرين على توصيل المعلومات للدارسين تعتبر سمعية وبصرية يمكن الاعتماد عليها .

فاللوحة المخملية كوسيلة من الوسائل السمعية والبصرية تؤدي دورا عظيما خاصة بالنسبة لتعليم الكبار في مجال محو الامية وكذلك الحال بالنسبة للوحات التي تستخدم فيها الدبابيس الثاقبه ويمكن دمج هاتين الوسيلتين في وسيلة واحدة تؤدي غرضين في وقت واحد كشيء من الابتكار البسيط ، كما ان لكل وسيلة الفرض الذي صممت من اجله بصورة اكثر جودة واتقانا من عدم استخدام وسائل سمعية وبصرية والاكتفاء بتسميع المحاضر للدارسين وتحدثنا عن انواع الوسائل السمعية والبصرية ونذكر الان وسائل سمعية وبصرية تستخدم في مجال الثقافة العمالية في السودان وهي كالاتي :ـ

١ ــ السبورة .
٢ ــ الملصقات الجدارية .
٣ ــ لوحة الاعلانات .
٤ ــ التصوير الفوتوغرافي .
٥ ــ التسجيلات الصوتية .
٦ ــ الرسوم البيانية .
٧ ــ اللوحات التوضيحية .
٨ ــ الخرائط .
٩ ــ البطاقات والنشرات التعليمية .

وسيأتي الحديث عن الدور الذي يلعبه المعلم بالنسبة لابتكار واعداد واختيار واستخدام وسائل سمعية وبصرية عند تناولنا لموضوع المثقف العمالي او المحاضر في مجال الثقافة العمالية .

الباب الثاني ــ المثقفون العماليون والوسائل السمعية والبصرية

اولا ــ الوعي الاستخدامي للوسائل السمعية والبصرية :

ليس هناك ثمة شك في ان المحاضرين بمؤسسات الثقافة العمالية لهم درجة من الوعي الاستخدامي للوسائل السمعية والبصرية المتاحة ولهم الادراك الحقيقي لاهمية هذه الوسائل ، فان درجة ابتكار واعداد واختيار وسائل تثقيفية عمالية سمعية وبصرية تختلف من محاضر الى محاضر

اخر على حسب الطريقة التي يراها وان امكانية كل محاضر من اختيار وسائل سمعية وبصرية بل ومن اعدادها وابتكارها تختلف على حسب المجال الذي يعمل فيه ، فان مجال الاعداد والابتكار غير متاح لغير العاملين بمجالات الثقافة العمالية لانشغالهم بالعمل في ميادين اخرى لاتوفر لهم فرص اختيار وسائل سمعية وبصرية تعطي مردودا افضل الا لاولئك الذين لهم اعمال مشابهة لرصفائهم بالثقافة العمالية كالمؤسسات التربوية التعليمية فالوعي الاستخدامي نقصد به التفهم التام للدور الحيوي الذي تلعبه الوسائل السمعية والبصرية بواسطة مستخدميها في مجال الثقافة العمالية .

ثانيا ـ تشغيل الاجهزة السمعية والبصرية :

ان هنالك جانب هام وهو طريقة تشغيل الاجهزة السمعية والبصرية وهذا يحتاج الى نوع من المعرفة ، يقدر على تحمل مسؤوليتها القائمون بشأن الوسائل السمعية والبصرية بالاضافة الى انهم اقدر على الاعداد والابتكار والاختيار والاستخدام العلمي للوسائل السمعية والبصرية نسبة لاتساع فرصتهم في هذا المجال وتخصصهم في الوسائل السمعية والبصرية علميا وفنيا .

١ ـ المثقفون العماليون :

ان المثقفين العماليين الذي تعدهم مؤسسات الثقافة العمالية من بين النقابيين يلعبون دورا هاما واساسيا في التثقيف العمالي فهم نقابيون من بين القاعدة العمالية العريضة ، تعددهم مؤسسات الثقافة العمالية من بين النقابيين هادفة الى زيادة وعي وثقافة القاعدة العمالية العريضة وذلك بمساهمتهم واستخدامهم للوسائل السمعية والبصرية بدرجة كبيرة لتسهل للدارسين مهمة الاستيعاب والمهم هو كيفية اعداد وابتكار واختيار واستخدام هذه الوسائل لاننا نؤمن بالدور العظيم الذي يلعبه المعلم او المثقف العمالي في هذا المجال .

٢ ـ اهمية الدورات المتخصصة للوسائل السمعية والبصرية :

اليكم جدول بعدد الساعات والنسب المئوية لمواضيع التثقيف والتدريب الخاص بالوسائل السمعية والبصرية .

الموضوعات	عدد الساعات	النسبةالمؤية ٪
المحاضرات الرئيسية :		
١ ـ الجانب النظري	٣٠	١٤ر٧ ٪
آ ـ الوسائل السمعية والبصرية ـ خصائصها انواعها	١٤	
ب ـ الوسائل السمعية والبصرية ودورها في التعليم والتثقيف العمالي والاتصال بالجماهير	٨	
جـ ـ تنظيم ورشة للتدريب وانتاج الوسائل السمعية والبصرية	٨	
٢ ـ الجانب العملي (التدريب)	١٠٢	٥٠ ٪
آ ـ التدريب على تشغيل اجهزة العرض الضوئية .	١٦	
ب ـ التدريب على تشغيل اجهزة وادوات العرض الصوتية .	٨	
جـ ـ التدريب على اعمال التصوير الفوتوغرافي بكل مراحله .	٣٢	
د ـ التدريب على توضيح الافكار بانواع الرموز البصرية .	٢٤	
هـ ـ التدريب على الانتاج بواسطة المطبعة الحريرية اليدوية .	١٨	
و ـ التدريب على التصوير السينمائي	٤	
٣ ـ المحاضرات العامة (التكميلية)	٢٠	٩ر٨ ٪
المحاضرات والنشاطات الخاصة	٢٨	١٣و٧ ٪
آ ـ اعداد التقارير والبحوث والدراسات الخاصة ومناقشتها .	٨	

ب ـ حلقـــات دراســية وتبـادل الخبرات .	٤	
جـ ـ انتاجات خاصة وتنظيم معرض الزيارات .	١٦	
المجمـوع	٢٤	٨ر١١٪
	٢٠٤	١٠٠٪

آ ـ يتضح لنا من هذا الجدول ان الجانب العملي والذي نقصد به التدريب على تشغيل الوسائل السمعية والبصرية والتدريب وانتاج قسم منها ويمثل ٥٠٪ مقارنا بالجانب النظري والذي يمثل ٠ر١٤٪ .

ب ـ اذا فرضنا ان الجانب العملي يمثل ١٠٠٪ فان الجانب النظري يمثل ٤ر٢٩٪ .

جـ ـ مجموع عدد ساعات الجانب العملي تعادل ١٠٢ ساعــة. مجموع عدد ساعات الجانب النظري تعادل ٣٠ ســاعة .

اذن حجم الجانب العملي يعادل ٤ر٣ مرة مقدار حجم الجانــب النظري .

٤ ـ «يفضل ان يستعين المحاضر بوسائل ايضاح مناسبة كالنماذج والرسوم والخرائط والخطوط البيانية والجداول وغيرها ..

ان هذه الوسائل تسهم في تقريب الافكار المجردة من اذهان الدارسين اضافة الى انها تساهم في تشويقهم الى المحاضرة وتشدهم اليها»(٤) .

وكذلك نحن من جانبنا نرى ضرورة عقــــد المزيد من الدورات المتخصصة عن الوسائل السمعية والبصرية خاصة بالنسبة للمثقفــين العماليين لاهميتها واتساع القاعدة العمالية واهمية الجانب العملــي في تشغيل الاجهزة والادوات السمعية والبصرية والتي تساعد على توصيل المعرفة للدارسين بصورة جيدة بواسطة مستخدميها .

الباب الثالث ـ الدارسون والوسائل السمعية والبصرية

لقد علمنا انه من الافضل استعانة المحاضر بوسائل سمعية وبصرية

---

(٣) الجدول من محاضرة كيفية اعداد دورة للوسائل السمعية والبصرية . للاستاذ جوزيف الياس اسعد نشره ص١٢ ـ مشار اليه في صفحة سابقة

(٤) الدكتور يوسف الياس ـ بغـداد ـ العراق عن موضوع المحاضرة ـاعدادهـا ـ كتابتها ـ القاؤها نشره (ص٥) فقرة رقم (٨) .

بغرض توضيح معلومات معينة وجذب الدارسين الى المحاضرة ، فالوسائل السمعية والبصرية بالنسبة للدارسين لها اثار عظيمة ، فمن خلال عرض صورة معززة بشرح مرئي يستطيع الدارس ان يفهم وبسهولة موضوع باكمله مع ضمان التركيز واستقرار المعلومات في ذاكرته ، فالرسالة الثقافية والتي تؤديها تكمن بنقل المعلومات والبيانات الى الدارسين بواسطة المحاضرين عبر هذه الوسائل السمعية والبصرية ـ فالمعلومات انتقلت اساسا من مصدر هام وهو المحاضر الذي يلقي المحاضرة للدارسين ويستخدم الوسائل السمعية والبصرية كوسائل تعليمية تثقيفية لها آثار نفسية على الدارسين .

اولا ـ الاثار النفسية للوسائل السمعية والبصرية على الدارسين :

تؤثر الوسائل السمعية والبصرية على الدارسين وذلك بجذب انتباههم واثارة اهتمامهم بموضوع محدد باهداف واضحة استخدمت من اجلها الوسائل المناسبة فتكبير الاشكال والتي اعتدنا ان نراها صغيرة تعطي الدارسين صورة غير معتادة وهي الصورة المكبرة فينجذب تلقائيا نحوها لانها اثارت اهتمامه وكذلك وضوح الصورة لايكلف الدارس اكثر مما يتجه بنظره نحوها او الكتابة الدالة على عبارات معينة ومكتوبة بشكل مميز عن بقية الحروف كان الهدف منها التركيز على تلك العبارات فيتحقق الهدف بما للوسيلة من تأثير على الدارسين كما ان تأثير الالوان مهم بالنسبة للايضاح فهنالك الوان يمكن استخدامها في الحالات التي نريد فيها تأثيرها على الدارسين للتركيز على موضوع معين فمثلا نستخدم اللون الاحمر بما له من تأثير على جذب الانتباه واثارة الاهتمام للتركيز وكذلك الحال عند وضع علامة مميزة في عبارة معينة او في شكل معين او عند تشابه عدة صور واختلاف صورة من بينها وتؤثر الوسائل السمعية والبصرية وبصورة شديدة وعلى سبيل المثال استخدام الموسيقى في الوسائل التعليمية او حركة الاجسام فالاجسام المتحركة لها تأثيرها القوي على جذب الانتباه اكثر من الاجسام الثابته وهنالك امثلة كثيرة في هذا الشأن نكتفي بما ذكرناه وهكذا نجد ان الوسائل السمعية والبصرية لها اثار قوية على جذب الانتباه واثارة الاهتمام للدارسين وتشويقهم لمتابعة المواد الدراسية .

ثانيا ـ خطة الوسائل السمعية والبصرية :

يرتبط تخطيط الوسائل السمعية والبصرية لتخطيط برامج التثقيف العمالي اي ان الهدف من استخدام الوسائل السمعية والبصرية

ينبع من هدف البرنامج الثقافي العمالي ويمر تخطيط الوسائل السمعية والبصرية باربعة مراحل سياسية وهي :ـ

١ ـ تحديد الهدف من استخدام الوسيلة ويكون الهدف المحـــدد واضح وممكن الوصول اليه بالوسائل السمعية والبصرية المتاحــة .

٢ ـ تحديد الوسيلة او الوسائل التي يمكن استخدامها وتجهيزها والتأكد من كل ماهو بشأنها من تشغيل وغيره .

٣ ـ التأكد من ملائمة الوسيلة لظروف الدارسين من حيث المستوى الذي يمكن من استفادة الدارسين من الوسيلة المستخدمة .

٤ ـ وضع البرنامج المناسب من حيث التسلسل الزمني لاستخـدام الوسيلة او الوسائل مع مطابقة الموضوع وتسلسل المعلومـات وتحديد زمن عرض الوسائل ومتى تستخدم الوسيلة ومتى لاتســـتخدم ومتى تستخدم غيرها من الوسائل .

بعد تنفيذ البرنامج المتكامل لخطة الوسائل السمعية والبصرية لابد من التأكد من مدى نجاح هذه الخطة ، وقد تختلف طرق ومعايير مدى استفادة الدارسين لانقول مدى استفادة الدارسين من الوسيلة ولكن نقول مدى استفادة الدارسين من المحاضرة .

لان الوسيلة هي التي تؤدي الى تيسير عملية الاستيعاب فاستفادة الدارسين من المحاضرة تعني نجاح الوسيلة واستفادة الدارسين مـــن المحاضرة ونجاح الوسيلة يعني نجاح البرنامـــج وهذا يعني النجـاح في العملية التثقيفية العمالية ويحقق الهدف الذي وضع من اجله البرنامج .

وفي الختام نجد ان الوسائل السمعية والبصرية كوسائل تعليمية وتثقيفية وكوسائل يستفيد بها الدارسون في مجال الثقافة العماليـــة بتيسير الاستيعاب للمعلومات وتثبيتها ورسوخها في اذهان الدارسين هي اساس الاستفادة التي لاتعود على الدارس وحده بل تعود على الوطـــن باثره زيادة في الانتاج وتحسينا في الاداء وارتقاء بمستوى الفرد والذي يمثل في مجموعة الارتقاء بالوطـــن .

اهمية الثقافة العمالية في تكوين الوعي الطبقي للطبقة العاملة وحركتها النقابية في اليمن الديمقراطية

اعداد : محمد فضل عبدالكريم
جمهورية اليمن الديمقراطية
الشعبية

لقد ظل شعبنا اليمني في الشطر الجنوبي من الوطن ، يرزح تحت وطأة الاستعمار البريطاني طوال قرن ونيف من الزمن . وعمل الاستعمار خلال تلك الحقبة من الزمن على تكريس (الكابوس الثلاثي) على شعبنا : الجهل ، والفقر والمرض .. ونهب خيرات الشعب وثرواته ، وعمل على خلق ثقافة استعمارية رجعية ، تخدم مصالحه وتفي باغراضه الاستعمارية، وكرس تلك الثقافة لخدمته طوال فترة بقائه جاثما على ارضنا .
وقد عانى شعبنا ، اثناء وبعد رحيل الاستعمار ، ويلات ومآسي من تلك الثقافة التي تتنافى ومصالح المجتمع وتطوره .

فالثقافة ولاريب تشكل احد الانشطة التي تمارسها الامم والشعوب. والثقافة حقيقتها تعتبر انعكاس صادق وحيوي لكل انشطة الحياة ومقوماتها .

كما ان غرس الثقافة العمالية بين صفوف الطبقة العاملة وحركتها النقابية ، شيء حتمي من اجل خلق الروح الطبقية التي تقدس العمل وتعتبره اساس تقدم المجتمع ، واساس تنامي الدور القيادي للعمال في العملية الثورية ، وبدونها لاتستطيع الطبقة العاملة دحض ودحر كافة الايديولوجيات المعادية لايديولوجية الطبقة العاملة .

وفي هذا الصدد ، نود الاشارة الى ان الثقافة العمالية في جمهورية اليمن الديمقراطية لم تنشأ بمعناها الحقيقي ، مع نشوء الحركة النقابية عام ١٩٥٦ .. وكان ذلك نتيجة لما عاشته الحركة النقابية من نضال ضد القوى الاستعمارية والاحتكارية والتي لم تمكنها من انشاء مؤسسة للثقافة العمالية ، وكان اكتفائها بالدورات التثقيفية الخارجية . ومن خلال اقامة الندوات والحلقات والنشرات كانت الحركة النقابية تمارس عمليات التثقيف العمالي كجزء من الثقافة الجماهيرية ، بهدف تعميق وبلورة الوعي السياسي والطبقي والثقافي للعمال .

ومع حصول بلادنا على الاستقلال في ٣٠ نوفمبر / تشرين ثاني ١٩٦٧ ، ادركت الحركة النقابية اليمنية ضرورة عقد دورات تثقيفية للكوادر النقابية ، وبدات الندوات التثقيفية القصيرة في فترات متباينة منذ عام ١٩٦٧ وحتى عام ١٩٧٥ ، ومن اجل رفع المستوى الثقافي للطبقة العاملة ، كونها هي المؤهلة تاريخيا لقيادة النضال الثوري حتى النهاية ، وبناء المجتمع الاشتراكي .

وذلك يقودنا الى القول بان الطبقة العاملة لايمكن بأي حال من الاحوال ان تفهم نفسها من داخلها ، ولكن تتم هذه العملية من خارجها . بمعنى اخر ان فهم الطبقة العاملة لحقيقتها في اي بلد من البلدان ، لايمكن ان يتم الا عبر حزبها الطبقي .

ومن الطبيعي القول ان الطبقة العاملة لايمكن لها ان تقوم بدورها التاريخي بتحالفها مع حلفائها الكادحين الا من خلال توفير حزبها الطبقي الطليعي المسلح بنظرية الطبقة العاملة . وتجارب البلدان الاشتراكية تعلل تلك الحقيقة الساطعة .

من هذا الفهم ، يتضح ان الطبقة العاملة في بلادنا ، اثناء تكوينها وانخراطها في شكل النقابات ، كانت غير موجهة من حزب طليعي ثوري ، ولذا لم تتمكن من تعميق وغرس الثقافة العمالية والوعي الطبقي بين صفوفها ، بما يتلائم والدور الذي كان يجب ان تلعبه ــ ان توفر ذلك . ولذا فالفكرة القائلة (ان وعي الطبقة العاملة يأتيها من خارجها) ، وهي الاساس الصحيح المنطبق تماما على واقع الطبقة العاملة في كل الظروف .

ومن هذا المنطلق ، عملت طليعتنا السياسية في البلاد (التنظيم السياسي الموحد) ــ الجبهة القومية سابقا ــ (الحزب الاشتراكي اليمني حاليا) على أعطاء الاهتمام الكافي بالنقابات والاتحاد العام لنقابات العمال، وعملت على تربيتها وتثقيف كوادرها النقابية بما يتلائم والدور الذي يجب ان تلعبه في هذه المرحلة ، والذي يختلف اختلافا جذريا عن دور الحركة النقابية اثناء الوجود الاستعماري ، من حيث علاقة العمال بالعمل ، وعلاقتهم بالانتاج ، وعلاقاتها ببقية قوى الثورة .

وبانعقاد المؤتمر العام الثاني للحركة النقابية ، في الفترة من ٢٧ ــ ٢٩ ابريل /نيسان ١٩٧٥ ، يمكن القول بان الحركة النقابية قطعت شوطا كبيرا في جانب الثقافة العمالية ، مقارنة بالفترة الماضية ، وقياسا الى الفترة التي انقضت منذ المؤتمر العام الثاني حتى الان .

لقد ركز الاتحاد العام لنقابات عمال الجمهورية جل اهتمامه في تنفيذ

مقررات المؤتمر العام الثاني للحركة النقابية ، من اجل تطوير ثقافة الطبقة العاملة في بلادنا وتنميتها بما يتلائم وتطورنا الاقتصادي ، كونه كلما تحسنت معيشة الطبقة العاملة كانت القدرات اكبر في تثقيفها وتنمية مداركها ، اخذين بعين الاعتبار بانه بدون تحسين حياة الشغيلة المادية لا يمكن تطوير مداركهم النظرية .

وقد عمل الاتحاد العام لنقابات عمال الجمهورية على تطوير ثقافة الطبقة العاملة في بلادنا من خلال الاتي :

١ ــ تم تأسيس معهد للدراسات النقابية في البلاد في اكتوبر /تشرين اول ١٩٧٥ تحت اشراف وتوجيه الاتحاد العام للنقابات . وكان لتأسيس المعهد اثر بالغ وكبير في تنمية الوعي الثقافي لدى طبقتنا العاملة ، حيث تم التحاق العديد من الكوادر النقابية في ذلك المعهد بدورات قصيرة ومتوسطة وطويلة . وتمتد الدورات القصيرة والمتوسطة من شهر الى ثلاثة اشهر .. اما الدورات الطويلة فمدتها عام دراسي .

ويعمل المعهد حاليا على عقد دورات اطول تمتد الى عامين دراسيين لتأهيل الكوادر النقابية وتسليحها بالثقافة العمالية التقدمية ، بما يمكنها من ان تلعب دورا بارزا في المجتمع .

كما ان الاتحاد عمل على الحاق العديد من كوادره في المدرسة العليا للاشتراكية العلمية التابعة للجنة المركزية للحزب الاشتراكي اليمني ، وكذا تأهيل اعداد اخرى عبر ارسالهم في دورات خارجية في المعاهد المتقدمة العليا لدى المنظمات النقابية العربية والاتحادات العمالية الصديقة .

٢ ــ تم اقامة مكتبة مركزية تابعة للاتحاد العام للنقابات ، وتضم مجموعات كبيرة من الكتب والمراجع في مختلف مجالات الثقافة العمالية ..الخ. وكان لانشائها دورا ايجابيا في وضع الكتب الثقافية في متناول النقابيين ، لخلق ثقافة متطورة لديهم وبالاضافة الى ذلك ، فتحت العديد من المكتبات الثقافية المستقلة ، التابعة للمجالس العمالية في مختلف محافظات الجمهورية ، وتم تزويدها بالكتب الثقافية والاقتصادية والاجتماعية .

كما ان حكومة الثورة في بلادنا عملت على تخفيض سعر الكتاب الى ٥٠٪ وتحملت تكاليف ذلك التخفيض ، ايمانا منها بضرورة وضع الكتب والمراجع في متناول مختلف قطاعات الشعب ، بحيث شكل ذلك طفرة نوعية في الاقبال الشديد على تناول الكتب وبروز تأثيرها على الوعي العام

ونشر الثقافة بشكل واسع ، كون المطالعة الذاتية تشكل اهم حلقة من حلقات التثقيف في المجتمع .

٣ ـ ولا يفوتني هنا ان انوه ، بأن صحيفة صوت العمال الصادرة عن المجلس المركزي للاتحاد العام لنقابات عمال الجمهورية ، قد لعبت هي الاخرى تأثيرها الفعال في خلق روح الثقافة لدى الطبقة العاملة ، حيث يتم توزيعها اسبوعيا على مختلف اللجان النقابية في مرافق العمل والانتاج وتقوم تلك الصحيفة ـ بالاضافة الى دورها السياسي والثقافي ـ بابراز صور ابطال الانتاج ، وكذا الاشادة بالمرافق المبرزة فيه ، وتسليط الاضواء عليها بما تقدمه من خدمات تجاه التطورات الاجتماعية والاقتصادية الجارية في البلاد .

٤ ـ كما ان لوسائل الاعلام المختلفة الاخرى ، كالاذاعة والتلفزيون وغيرها ، اهمية خاصة في نشر الثقافة العمالية بمفهومها الطبقي المسترشد بنظرية الطبقة العاملة ، حيث تقدم برامج اسبوعية تبرز من خلالها اهمية الوعي الثقافي ودور الطبقة العاملة في مرحلة الثورة الوطنية لبناء المجتمع اليمني الجديد .

وفي جانب الفن والمسرح ، فأن الدور الثقافي فيها لا يقل اهمية عن غيره من وسائل الثقافة الاخرى .

٥ ـ ومن جانب اخر ، تقام الحلقات الدراسية والنقاشية والندوات والمحاضرات الاسبوعية والشهرية في مختلف مرافق العمل والانتاج في الجمهورية ، بهدف اكساب الطبقة العاملة وحركتها النقابية في بلادنا وعي ثقافي ثوري ، وتكوين وعيها الطبقي وتكريس حقدها الطبقي ضد اعدائها الطبقيين ، اعداء التقدم والسلام والاشتراكية .

ان كل ذلك يؤكد لنا مدى صحة نهجنا وتطبيقه على الواقع المعاشي، اخذين بعين الاعتبار (ان لا تقدم عملي دون تطور نظري ثوري ، ولا نظرية ثورية دون ان يصاحبها تقدم عملي) ، اذ ان الكلام النظري اذا لم يجسد عمليا ليعطي بذلك ثماره ، فلا قيمة له ، وهذا ينطبق كذلك على الحركة القائمة دون النظرية .

ان ايجاد ثقافة عمالية متطورة وتثبيتها ، امر مستحيل اذا لم تتحقق الشروط الضرورية لقيام الثورة وتتميز بروح شعبية وكذا بروح الانسانية الاشتراكية والجماعية ، وغرس حب الوطن اليمني والعربي وشعور الاممية في نفوس الشغيلة والكادحين .

ان الثورة الثقافية هي التحولات الجذرية التي تجري في حياة

المجتمع الروحية اثناء عملية البناء ، لاكساب جماهير الشعب الواسعة منجزات الثقافة الجديدة ، وفتح الطريق امامهم نحو قمم العلوم والفنون .

ان كل ذلك سيمكن شغيلة البلاد من اشتراكهم المباشر في تسيير الامور في المجالات الاقتصادية والحكومية والاجتماعية .. الخ .

ان من اهم اتجاهات الثقافة العمالية في بلادنا هو ضرورة استئصال ومحاربة كافة مظاهر الثقافة الاقطاعية والاستعمارية والتقاليد والقيم الموروثة من العهد القديم ، والتي تتنافى ومسار التطور الاجتماعي لمصالح الشغيلة والكادحين في بلادنا ، وذلك عن طريق نشر الثقافة الاشتراكية والثقافة اليمنية والعربية التقدمية .

وانشاء شبكة من المؤسسات الثقافية التنويرية في اليمن الديمقراطية عن طريق اقافة دور الثقافة والمراكز والنوادي والمكتبات والمتحف ودور السينما ، لتفتح بذلك افاقا رحبة في انتشار الثقافة .. وقد احرزت بلادنا نجاحات لا يستهان بها في هذا المجال ، من اجل تحقيق مهام البناء الثقافي في البلاد ، كونها جزء لا يتجزأ من التحولات الثورية في بلادنا على طريق تحقيق مبدأ (العلم والعمل للجميع) .

كلمة السيد مدير المعهد

في اختتام الدورة

ايها الاخوة الاعزاء ..

يسرني ان اقدم لكم خالص تمنياتي في اختتام دورتكم هذه ، والتي آمل ان تكون قد اضافت الجديد من الخبر والمعلومات لحصيلة خبركم .. وان انقل لكم تحيات الدكتور طيب الحضيري ، مدير عام مكتب العمل العربي ، وتمنياته لكم بالموفقية والنجاح .

ولا يفوتني ان اذكر الميزات الخاصة التي توفرت لهذه الدورة ، حيث انها اولا قد استغرقت زمنا طويلا بالنسبة لدورات المعهد الاخرى ، وانها ايضا تضمنت التركيز على الممارسات العملية وكذلك الزيارات الميدانية ، وهذا متأتي من طموح المنظمة والمعهد بضرورة بناء الركائز الاساسية لقيام المعاهد المتخصصة في مجال ثقافة العمل والعمال في الوطن العربي ، وصولا الى تحقيق الانسان العربي الجديد المرفه والواعي والمدرب والقادر على التعامل وبايجابية مع التكتيك المتسارع للحضارة الانسانية المعاصرة .

لقد حرص المعهد على ان يوفر كافة امكانيات انجاح هذه الدورة ، وذلك بالعمل على تهيئة البرنامج المتكامل لها ، وتهيئة الاساتذة والمحاضرين المتخصصين في مجال مراكز وبرامج الثقافة العمالية . كما حرص المعهد على توفير كافة مستلزمات البرنامج من اجهزة ووسائل وزيارات ، آملا من كل ذلك ان يجعل هذه الدورة انطلاقة للدورات القادمة .
ايها الاخوة الاعزاء ..

واخيرا ، نرجو ان تكون هذه الدورة بداية لعلاقات طيبة ومثمرة بين المعهد وبينكم ، لما يخدم تطوير برامج ومراكز الثقافة العمالية في اقطار الوطن العربي كافة . كما نرجو ان تكونوا قد قضيتم فترة طيبة في بغداد، بلدكم الثاني .. ونتمنى لكم سفرا ميمونا .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

كلمة الدارسين في اختتام الدورة

السيد مدير المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل المحترم
السادة المحاضرين والمشرفون المحترمون

السادة الضيوف الافاضل

يسرني باسم زملائي المشاركين في دورة المشرفين على مراكز الثقافة العمالية في الاقطار العربية الشقيقة والتي اقامها معهدكم الكريم في بغداد خلال الفترة من ١-١٠ ولغاية ٣٠-١٢-١٩٧٨ ، ان اتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى ادارة المعهد العربي الموقرة على الجهود المثمرة الصادقة والرعاية المخلصة والتي ساهمت مساهمة فعالة في انجاح دورتنا . وهذا ان دل على شيء فانما يدل على الروح القومية العالية والاصالة العربية .

الاخوة الاعزاء : اننا في هذا اليوم اذ تحتفل باختتام دورتنا بعد مرور ما يقارب الثلاثة اشهر قضيناها في بلدنا الثاني العراق الشقيق المضياف الذي نفتخر ونعتز بمنجزاته الثورية والتي لمسناها من خلال زياراتنا الميدانية المختلفة وفي جميع القطاعات ، كما نعتز بالمعهد العربي في بغداد الذي يجمع الاخوة الدارسين من كافة اقطار وطننا العربي الكبير من خلال دوراته المتعددة والرسالة العظيمة التي يحملها على عاتقه في نشر الثقافة العمالية على اوسع نطاق مسترشدا بدعم وخبرة منظمة العمل العربية وخدماتها الجليلة في مجال التثقيف العمالي وبحوث العمل وفي تنمية وعي الطبقة العاملة العربية في ارجاء الوطن الكبير بغية المساهمة في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للوصول الى مجتمع حضاري متقدم على ارضنا العربية .

وفي الختام اسمحوا لي ايها السادة ان اتقدم باسمي وباسم زملائي بخالص الشكر والامتنان الى العراق الشقيق قيادة وشعبنا ولجميع من ساهم بعرقه وبفكره في انجاح هذه الدورة وتحقيق ما نصبوا اليه على اكمل وجه ونتمنى للمعهد كل تقدم وازدهار .. والسلام عليكم .

رائد الدورة
محمد السيد عبدالله

السيد احمد حسن البكر ـ رئيس الجمهورية العراقية المحترم
السيد صدام حسين ـ نائب رئيس مجلس قيادة الثورة المحترم

ونحن نحتفل باختتام الدورة الاولى للمشرفين على مراكز الثقافة العمالية في الاقطار العربية ، التي اقامها المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في بغداد .

نعاهدكم باننا سنكون جنودا امناء على حماية امتنا العربية من التحالف الاستعماري الصهيوني مقدرين استجابتكم للمسؤولية التاريخية التي تحملتموها من اجل النضال والتضحية ومواجهة التحديات والمؤامرات التي تحاك ضد الوجود العربي وطمس معالمه الحضارية ونحن لعلى ثقة تامة بأن امتنا العربية قادرة على تجاوز المحن والصعوبات وقادرة ايضا على توفير كل مستلزمات النصر الحازم . سيروا الى الامام ولتسقط كافة المشاريع الاستعمارية والصهيونية ، وليعيش الشعب العربي في وطننا الكبير والى امام والنصر حليف الامة العربية المجيدة .

المشاركون في الدورة الاولى

السيد رئيس واعضاء المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال في القطر العراقي المحترم

ينتهز المشاركون في الدورة الاولى لمشرفي المراكز الثقافية العمالية في الاقطار العربية والتي اقيمت في المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ببغداد فرصة الاحتفال باختتام هذه الدورة ليعبروا لكم عن كامل الشكر والتقدير للحفاوة والتكريم البالغين التي قوبل بها وفدنا العربي طيلة اقامته في العراق ونحن لفخورين جدا بالاجازات التي حققها شعبكم المناضل في العراق ومساهمة الطبقة العاملة العراقية في تعزيز وتنمية الاقتصاد الوطني الذي يخدم بالاساس تطلعات امتنا العربية في التحرير والبناء والتقدم ، وفي الختام راجين ان تنقلوا تحياتنا الاخوية الى كافة الاتحادات الفرعية في محافظات القطر لما ابدوه من مساعدة تامة اثناء زيارتنا لمحافظات القطر ، معاهدين الجميع باننا سنضع ايدينا مع ايديكم لتحقيق ما تصبوا اليه امتنا العربية المجيدة .

المشاركون في الدورة

السيد الدكتور طيب الحضيري المحترم

مدير عام منظمة العمل العربية ـ القاهرة

نحن الدارسون في دورة المشرفين على مراكز وبرامج الثقافة العمالية التي اقامها المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ببغداد للفترة من ١ـ١٠ ولغاية ٣٠ـ١٢ـ١٩٧٨ وشاركت فيها تسعة اقطار عربية ، يسرنا ونحن نحتفل بتخرج دورتنا هذه لنعبر لسيادتكم عن شعورنا الفياض لما تبذلوه من جهود مثابرة في تطوير عملية التثقيف العمالي في الوطن العربي ، ونحن لعلى يقين بان الجهاز الفني بمكتب العمل العربي الذي يشرف على تنفيذ مثل هذه الدورات في تقديم العون المادي والمعنوي لجهاز التثقيف العمالي في الاقطار العربية الشقيقة من اجل النهوض والمساهمة الفعالة في بناء المجتمع العربي الجديد .

كما لا يسعنا الا ان نتقدم بشكرنا الخالص لادارة المعهد العربي ببغداد للجهود الطيبة التي بذلت لانجاح دورتنا هذه ، راجين لمعهدكم دوام التقدم والنجاح .

الدارسون في الدورة

تفريغ استمارة تقييم الدارسين لدورة المشرفين على مراكز وبرامج الثقافة العمالية في الوطن العربي

عدد الاستمارات ٢٠ استمارة

١ ـ هل موضوع المحاضرات مرتبطة بالبرنامج بشكل مباشر :

نعم	لا
٢٠	—

هل المحاضرات مرتبطة بعملك الحالي والمستقبل

نعم	لا
١٩	١

هل كان مستوى المحاضرين بصفة عامة :

ممتاز	جيد	متوسط	ضعيف
٩	١١	—	—

وهل كان عرضهم للمادة :

ممتاز	جيد	متوسط	ضعيف
٦	١٤	—	—

٢ ـ الوقت : هل كان وقت المحاضرت :

قليلا	كافيا	غير كاف
—	٢٠	—

ما هو الوقت الكافي وما هي المقترحات :

١ ـ ان تكون مدة الدورة شهرين فقط .

٢ ـ ان تكون فترة المحاضرة ساعة ونصف بدلا من ساعتين.

هل كان توقيت المحاضرات : مناسبا غير مناسب

مناسبا	غير مناسب
—	—

هل كان برنامج الدورة : مجهدا معقولا بدون جواب

مجهدا	معقولا	بدون جواب
١١	٨	١

٣ ـ البرنامج :

ما رايك بالبرنامج من حيث :

ا ـ محاضرات قد تراها ضرورية لم ترد في البرنامج :

١ ـ التشريعات العمالية العربية

٢ ـ محاضرات حول السلامة والصحة المهنية والثقافة الصحية

٤ ـ محاضرات حول حركات التحرر في العالم .

ب ـ محاضرات قد تراها غير ضرورية وردت في البرنامج :

١ ـ كثرة محاضرات الوسائل السمعية والبصرية .

ج ـ مواعيد البرنامج : مناسبة جدا .

د ـ درجة الاستفادة من البرنامج : ممتاز جيد
٥ ١٥

هـ ـ هل تشعر ان البرنامج اضاف الى تجربتك معلومات جديدة :

نعم لا
٢٠ ـ

و ـ الاقتراحات التي تراها ضرورية بالنسبة للبرنامج :

١ ـ اعداد بحوث من قبل الدارسين .

٢ ـ تكليف كل دارس القيام بتلخيص كتاب ذو علاقة بموضوع الدورة .

٤ ـ الاشراف والتنظيم : رايك في الدورة من حيث :

	ممتاز	جيد	متوسط
ا ـ الاشراف	٢	٩	٩
ب ـ التنظيم	٢	١١	٧
ج ـ الاقامة	١	١٠	٧

د ـ البرنامج الترفيهي (الزيارات) : جيد .

٥ ـ ا ـ على ضوء تجربتك السابقة ، ما هو تقييمك للدورة بصفة عامة :
الدورة بصورة عامة جيدة واضافت الكثير الى معلوماتنا .
ويفضل البعض ان تقصر مدة الدورة .

ب ـ ما هي اقتراحاتك بالنسبة للدورات القادمة من جميع النواحي:
ان تكون بمستوى هذه الدورة مع التركيز على بعض المواضيع الضرورية التي وردت في الدورة وادخال بعض المواضيع الاخرى التي وردت مسبقا .

جـ ـ ما هي استعداداتك الشخصية وخبرتك التي ترى الاستفادة منها في دورات مستقبلة .

١ ـ يرغب الجميع مساعدة المعهد في تزويده بالمعلومات والبيانات التي يحتاجها المعهد وخاصة فيما يتعلق بموضوع الثقافة العمالية .

٢ ـ المشاركة مع المعهد في اعداد البحوث ذات العلاقة بالثقافة العمالية .

٣ الاشتراك بالدورات الجديدة التي ينظمها المعهد في مجال الثقافة العمالية .

اسماء الدارسين بالدورة وعناوينهم

اسم الدارس	القطـــر	الصفة النقابية او الادارية	العنوان البريدي ورقم الهاتف
١ ـ عبد الجبار قسم الله	السودان	م.سكرتير عمال القطاع الزراعي	الخرطوم بحري ـ ص.ب ٢٥٥ ـ هاتـــف ٣٤٦٤١
٢ ـ مثقال ابا زيـــد	ســـوريا	مفتش عمل صناعي ـ عضو لجنـــة تسريح العمال في المحافظة	درعا ـ مديرية العمل والشؤون الاجتماعية هاتف : ٢١١٨٦ ـ ٢١٢٢٠
٣ ـ سليم المعايطـــة	الاردن	رئيس قسم معاهد الثقافة العمالية	وزارة العمل ـ عمان ـ ت : ٦٧١٩١
٤ ـ محمد علي ادريس	اريتريـــا	نائب سكرتير الاتحاد	الاتحاد العام لعمال اريتريـا ـ ص.ب ١٥ الخرطوم ـ السجانة ـ مكتب جبهة تحرير اريتريا ، مقرات التحرير الشعبية
٥ ـ محمد علي محمد سعيد	اريتريـــا	متفرغ للاتحـــاد	الاتحاد العام لعمال اريتريا ـ السودان ، الخرطوم ص.ب ١٥
٦ ـ علي ادريس محمد خيار	اريتريـــا	مندوب الهيئة التنفيذية	الاتحاد العام لعمال اريتريا ـ السودان ، الخرطوم ص.ب ١٥
٧ ـ عبدالمنعم ناصر بلال	السودان	م.مفتش	المؤسسة العامة للثقافة العمـــالية ص.ب ٦٠٠٣ قاعة مجلس الشعب ـ الخرطوم ،
٨ ـ كامل حسين عبدالله	العـــراق		مكتب عمل محافظة اربيل ـ ت ٢٠٧٥٣
٩ ـ ياسين دبريه حســن	اليمن الديمقراطيـــة	موظف (مدير دائرة)	وزارة العمل والخدمة المدنية ـ عدن ص.ب ٧٤٢ ت : ٥٣٢١٢
١٠ ـ عبدالقادر كريم خورشيد	العـــراق	مفتش عمل	مكتب عمل محافظة السليمانيـــة ـ ت : ٢١٠٢٥

الاسم	البلد	الوظيفة	العنوان
١١ ـ محمد فضل عبدالكريم	اليمن الديمقراطية	مراقب عمل وخدمة	وزارة العمل والخدمة المدنية ـ صب ٧٤١ عدن ت : ٥٣٢١٢
١٢ ـ غازي كريم عباس	العراق	مدير مركز الثقافة العمالية لنقابة الغزل والنسيج	بغداد ـ شارع السعدون ، الفرع المقابل لسينما اطلس ، ت : ٨٨٨٧٦٧٥
١٣ ـ يوسف عبدالرحيم محمد	اليمن الشمالي	وزارة العمل ، مكتب محافظة تعز	محافظة تعز ـ الجمهورية العربية اليمنية ـ تعز ت : ٣٠٢٣ و ٣٢٢٣
١٤ ـ محمد علي احمد الحمي	اليمن الشمالي	نقابة عمال النقل والشحن والتفريغ	الجمهورية العربية اليمنية ـ صنعاء
١٥ ـ محمد السيد عبدالله	اليمن الديمقراطية	عضو المجلس العام لنقابة المهن التعليمية	معهد الدراسات النقابية ـ المعلا ـ عدن
١٦ ـ ابو الوفا رحال	المغرب	كاتب عام للاتحاد المحلي ـ الخميسات	الاتحاد المغربي للشغل/الاتحاد المحلي صب ١٢٦ ـ الخميسات / المغرب
١٧ ـ محسن شلتاغ جعفر	العراق	عضو نقابي/مثقف عمالي في مركزالنقل	مكتب النقابة العامة لعمال النقل البري ـ بغداد ـ الكرخ
١٨ ـ محمد علي باتالي	ارتيريا	ممثل الهيئة التنفيذية لاتحاد عمال اريتريا بور سودان	الاتحاد العام لعمال اريتريا ـ السجانة/ الخرطوم مكتب جبهة التحرير الاريترية/ قوات التحرير الشعبية صب ١٥ الخرطوم
١٩ ـ محمد شكر احمد	العراق	مفتش العمل والشؤون الاجتماعية محافظة دهوك	مكتب عمل محافظة دهوك ـ دهوك/العراق
٢٠ ـ محمد سالين عبدالله	الصومال	نائب سكرتير التربية والتدريب المهني للاتحاد العام لنقابات العمال الصومالي	الاتحاد العام لنقابات العمال الصومالي مقدشوه ـ صوماليا

المحتويات

الموضوع	الصفحة
المقدمة	٣
متابعة الدارسين في مجال الثقافة العمالية	٧
نماذج من التجارب الدولية في الثقافة العمالية	١٨
دور منظمة العمل العربية في تطوير الثقافة العمالية في الوطن العربي	٢٥
الثقافة العمالية ومحو الامية	٧١
التشريعات العمالية في الوطن العربي	٩٤
المكتبة ودورها في الثقافة العمالية	١٠٠
المحاضرة ، اعدادها ، كتابتها ، القائها	١١٢
البحث العلمي	١١٩
الثقافة العمالية في اطار التخطيط القومي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية	١٢٥
اجهزة الثقافة العمالية في الوطن العربي	١٣٧
انشاء مركز للثقافة العمالية	١٦٤
اعداد دورة تثقيفية	١٧٤
مفاهيم اساسية : علم النفس ، الكبار ، التعليم	١٨٦
منظمة العمل العربية ـ وسائل الاتصال بالجماهير	٢٠٤
اساليب تدوين المحاضرات اثناء المحاضرة	٢٢١
التدريب والتثقيف المهني وابعادهما	٢٢٧
كيفية تقييم المحاضرين والبرامج	٢٣١
كيفية ادارة مراكز الثقافة العمالية	٢٣٩
اعمال الجماعات وكيفية تنظيمها وتأثيرها في العملية التثقيفية	٢٤٤

الثقافة العمالية في الاردن ـ نشأتها وتطورها ٢٥٠
البحث العلمي عن تعليم الكبار ومحو الامية ٢٥٥
الوسائل السمعية والبصرية ودورها في مجال الثقافة العمالية ٢٦٨
اهمية الثقافة العمالية في تكوين الوعي الطبقي للطبقة العاملة وحركتها النقابية في اليمن الديمقراطية ٢٧٧
كلمة الاختتام ٢٨٢
كلمات وبرقيات المشاركين ٢٨٣
تفريغ استمارات التقييم ٢٨٧
كشف التعارف ٢٨٩

رقم الايداع في المكتبة الوطنية ببغداد ٣٥٩ لسنة ١٩٧٩



مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ـ بغداد